

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA**

(Studi pada Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :
Solikhin Fauzur Rohman
12808144053

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA**
(Studi pada Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta)

Skripsi

Oleh:
Solikhin Fauzur Rohman
NIM. 12808144053

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diujikan dan dipertahankan di
depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 15 Mei 2017

Disetujui,
Dosen Pembimbing,


Setyabudi Indartono, M.M., Ph.D

NIP 197207202 003121 001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DINAS PARIWISATA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh:
Solikhin Fauzur Rohman
NIM. 12808144053

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 6 Juni 2017 dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd	Ketua Penguji		21/6 2017
Setyabudi Indartono, M.M., Ph.D	Sekretaris Penguji		21/6 2017
M. Lies Endarwati, SE., M.Si	Penguji Utama		20/6 2017

Yogyakarta, 12 Juli 2017

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta,



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0024

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Solikhin Fauzur Rohman
NIM : 12808144053
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulis karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 1 Juni 2017



Yang menyatakan,

Solikhin Fauzur Rohman

NIM. 12808144053

MOTTO

“Life is a challenge, don’t listen to rumors, the most important things is to work, work, and work. Work will produce results, while gossip will only produce excuses”

(Jokowi)

“Tinta para pelajar lebih suci daripada darah orang-orang yang mati *syahid*”

(Muhammad SAW)

“Barangsiapa ingin mutiara, harus berani terjun di lautan yang dalam”

(Soekarno)

“Saya meminta kekuatan, dan Allah memberi Saya kesulitan untuk membuat Saya kuat. Saya bertanya tentang kebijaksanaan, dan Allah memberi Saya masalah untuk diselesaikan. Saya meminta kemakmuran, dan Allah memberi Saya tenaga untuk bekerja. Saya meminta keberanian, dan Allah memberi Saya bahaya untuk diatasi. Saya meminta cinta, dan Allah memberi Saya orang-orang bermasalah untuk dibantu. Saya meminta nikmat, dan Dia memberi Saya peluang. Saya tidak meminta apa-apa untuk diri Saya. Tetapi Saya menerima semua apa yang Saya butuhkan”.

(Shalahuddin Al-Ayubi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT, Saya mempersembahkan karya ini untuk:

Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan kepada peneliti demi terselesaikan penelitian ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

Kakak dan Adik yang selalu memberikan motivasi untuk terus bersemangat demi terselesaikan penelitian ini.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh:
Solikhin Fauzur Rohman
NIM. 12808144053

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta dan (3) pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah subjek 66 orang, sehingga seluruh anggota populasi diambil semua. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata DIY yang berjumlah 66 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai hasil koefisien beta (β) 0,615*** ($p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,364***; (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai hasil koefisien beta (β) sebesar 0,159* ($p < 0,05$; $p = 0,037$). Kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,024*. (3) Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Pariwisata DIY, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa Lingkungan Kerja (β) 0,726*** (β) ($p < 0,001$; $p = 0,000$) dan Gaya Kepemimpinan (β) 0,437 ($p < 0,05$; $p = 0,041$). Kontribusi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan untuk menjelaskan Disiplin Kerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta (ΔR^2) sebesar 0,397*. Hal ini menunjukkan variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam menjelaskan variasi variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 39,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja

**THE EFFECTS OF WORKING ENVIRONMENT AND LEADERSHIP STYLE
ON WORK DISCIPLINE(A STUDY OF EMPLOYEES IN DINAS PARIWISATA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

By:
Solikhin Fauzur Rohman
NIM. 12808144053

ABSTRACT

This study aims to find out: (1) the effects of working environment on the employees' work discipline in Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) the effects of leadership style on the work discipline in Dinas Pariwisata Daerah Yogyakarta, and (3) the effects of working environment and leadership style on the employees' work discipline in Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

This is a causal associative research with quantitative approach. This is also a population research because the subjects are 66 people, so that all members in the population are involved here. The population of this study were all 66 employees in Dinas Pariwisata DIY. The data were collected through the valid and reliable questionnaire. Data analysis technique in this research was multiple regression.

*The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) Working environment positive and significant affects the employees' work discipline with beta (β) coefficient 0,615*** ($p < 0,001$; $p = 0,000$). The proportion of effects of working environment on work discipline is (ΔR^2) 0,364***; (2) leadership style positive and significant affects the employees' work discipline with beta (β) coefficient 0,159* ($p < 0,05$; $p = 0,037$). The proportion of effects of working environment on work discipline is (ΔR^2) 0,024*. (3) There was a positive and significant influence between the variable of working environment and leadership style on employees' work discipline Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta the amount working environment beta (β) 0,726*** (β) ($p < 0,001$; $p = 0,000$) and leadership style (β) 0,437 ($p < 0,05$; $p = 0,041$). The influence of working environment and leadership style employees work discipline of Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta (ΔR^2) 0,397*.*

Keywords: Working Environment, Leadership Style, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

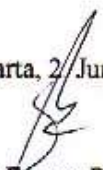
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa M.Pd selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing penelitian yang telah membimbing peneliti menyelesaikan skripsi.
4. Naning Margasari M.Si, MBA selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan selama perkuliahan.
5. M. Lies Endarwati, SE., M.Si selaku narasumber sekaligus penguji utama yang telah memberikan masukan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.

6. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, M.Pd selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Bapak, Ibu, Kakak, dan Adik, dan semua keluarga besar yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, nasihat, dan semangat sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
9. Kartika, Mujib, Mita, Cahya, Andreti, dan April terimakasih untuk berkenan direpotkan dan terimakasih atas bantuan, motivasi, dan semangat selama kuliah hingga penyelesaian skripsi.
10. Teman-teman Manajemen Angkatan 2012, terimakasih atas kebersamaan selama proses perkuliahan. Semoga silaturahmi kita tetap terjaga sampai kapanpun.
11. Teman-teman Asisten 2013 Kopma UNY, terimakasih atas kebersamaan dan dukungan yang diberikan selama proses pembuatan skripsi.
12. Orang-orang terdekat dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan kerendahan hati, peneliti terbuka menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 2 Juni 2017


Solikhin Fauzur Rohman

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Pembatasan Masalah	17
D. Rumusan Masalah	17
E. Tujuan Penelitian	18
F. Manfaat Penelitian	18

BAB II KAJIAN PUSTAKA	20
A. Landasan Teori.....	20
1. Disiplin Kerja	20
2. Lingkungan Kerja	26
3. Gaya Kepemimpinan	28
B. Penelitian yang Relevan.....	32
C. Kerangka Berpikir	33
D. Paradigma Penelitian.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Desain Penelitian.....	38
B. Tempat dan Waktu Penelitian	38
C. Definisi Operasional.....	38
D. Populasi dan Sampel Penelitian	40
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Uji Coba Instrumen	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Profil Obyek Penelitian	55
B. Hasil Analisis.....	81
1. Analisis Deskriptif.....	81
2. Uji Prasyarat Analisis	89
3. Pengujian Hipotesis	91

C. Pembahasan	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
A. Kesimpulan.....	100
B. Keterbatasan Penelitian	100
C. Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Pegawai terlambat masuk kerja Maret-Mei 2017.....	3
Tabel 2. Data Pelanggaran peraturan November 2016-Januari 2017	4
Tabel 3. Data Prasurvei (variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja).....	14
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen.....	43
Tabel 5. Hasil Uji CFA	45
Tabel 6. Item Pertanyaan Lolos Uji CFA.....	47
Tabel 7. <i>Correlation, mean, standard deviation, dan cronbach alpha</i>	48
Tabel 8. <i>Discriminant validity, AVE, mean, standard deviation, value, square correlation</i>	48
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas.....	49
Tabel 10. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY Berdasarkan Jenis kelamin	82
Tabel 11. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY Berdasarkan Pendidikan Terakhir	83
Tabel 12. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY Berdasarkan Lama Bekerja	84
Tabel 13. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY Berdasarkan Gaji	85
Tabel 14. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY Berdasarkan Status	85
Tabel 15. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja	87
Tabel 16. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	88
Tabel 17. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan	89

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 19. Hasil Uji Linieritas.....	90
Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisi Regresi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.....	92
Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	37
Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata DIY	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	106
Lampiran 2. Izin Penelitian.....	110
Lampiran 3. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	111
Lampiran 4. Data Penelitian.....	112
Lampiran 5. Data Karakteristik Responden	114
Lampiran 6. Data Kategorisasi.....	116
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas CFA	118
Lampiran 8. Daftar Item Pertanyaan yang Lolos Uji CFA	119
Lampiran 9. Hasil Uji Reliabilitas	119
Lampiran 10. Hasil Uji Korelasi	120
Lampiran 11. Hasil Uji Perhitungan Diskriminan	121
Lampiran 12. Hasil Uji Karakteristik Responden	122
Lampiran 13. Hasil Uji Deskriptif	123
Lampiran 14. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	123
Lampiran 15. Hasil Uji Kategorisasi.....	124
Lampiran 16. Hasil Uji Normalitas.....	125
Lampiran 17. Hasil Uji Linieritas	125
Lampiran 18. Hasil Uji Multikolinieritas.....	126
Lampiran 19. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	127
Lampiran 20. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	130

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah instansi. SDM adalah komponen dalam sebuah instansi yang menjalankan operasional instansi. SDM harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan *output* sesuai dengan rencana. Dinas Pariwisata DIY adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan bidang pariwisata, dengan kewenangan dekonsentrasi serta tugas tambahan yang diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia (Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pariwisata DIY 2015).

Dinas Pariwisata DIY mempunyai tugas secara umum mengatur tentang kepariwisataan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dinas Pariwisata bekerjasama dengan *stakeholder* untuk meningkatkan pariwisata DIY. Dinas Pariwisata juga mendata seluruh pariwisata DIY, memberikan kebijakan untuk mengatur pariwisata DIY dan membantu subyek wisata demi kemajuan Pariwisata DIY, pelaksanaan kerjasama bidang pariwisata dengan Pemerintah maupun Swasta di tingkat Regional, Nasional dan Internasional.

Manusia adalah salah satu faktor pendukung utama keberhasilan organisasi atau instansi. Disiplin Kerja sebagai pengelola utama instansi merupakan hal yang harus dimiliki. Suatu instansi bisa berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan pegawai Disiplin dengan pedoman yang telah

dibuat. Menurut Hasibuan (2006) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang taat pada peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku merupakan pegawai yang Disiplin. Konsistensi pegawai pada peraturan yang ada membantu instansi berjalan pada jalurnya dan memudahkan dalam mencapai tujuan.

Untuk mengetahui tingkat Disiplin Kerja dalam sebuah Instansi dapat diukur dengan Indikator yang dikemukakan oleh ahli. Dinas Pariwisata mengalami masalah Disiplin Kerja ditandai dengan berbagai indikator yang dikemukakan oleh Setiawan (2009). Indikator tersebut adalah kompensasi, kualitas kedisiplinan kerja, konservasi aturan, kuantitas pekerjaan, dan lokasi tempat kerja.

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi saran, arahan dan perbaikan dari pimpinan ke bawahan. Kualitas kedisiplinan kerja meliputi datang dan pulang secara tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. Konservasi aturan meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi. Lokasi tempat kerja mempunyai maksud jarak tempat kerja dengan tempat tinggal.

Sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti, pegawai Dinas Pariwisata DIY mengalami permasalahan Kompensasi. Menurut observasi

yang dilakukan peneliti (15 November 2016) menyatakan bahwa Pimpinan yang kurang memberikan arahan pada pegawai mengenai pentingnya ketaatan pegawai pada peraturan ditunjukkan dengan pegawai yang melanggar beberapa peraturan tidak diingatkan atau ditegur secara langsung oleh Pimpinan. Disiplin Kerja Dinas Pariwisata yang kurang, bisa dilihat pada indikator kualitas kedisiplinan yaitu kedatangan pegawai ke tempat kerja. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Negeri Sipil BAB II tentang Kewajiban dan Larangan, bagian kesatu Pasal 3 no 11 yaitu “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Jam kerja Dinas Pariwisata adalah jam 07.30 WIB sampai jam 16.00 WIB. Disiplin Kerja yang kurang dapat dilihat pada jam kehadiran pegawai Dinas Pariwisata. Pegawai yang terlambat masuk kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Pegawai Terlambat Masuk Kerja Dinas Pariwisata DIY Maret, April dan Mei 2016

No	Bulan	Jum. Peg. Terlambat	Σ Terlambat /hari	% telat /hari
1.	Maret	254	12	18 %
2.	April	269	12,8	19 %
3.	Mei	263	13	20 %

Sumber : BKD DIY, Rekap Presensi Pegawai Dinas Pariwisata DIY bulan Maret-Mei tahun 2016.

Tabel 1 menunjukkan bahwa selama bulan Maret sampai Mei tahun 2016 rata-rata pegawai terlambat sebanyak 12-13 pegawai setiap hari. Persentase pegawai terlambat perhari sekitar 18%-20%. Kesimpulannya rata-rata setiap hari sekitar 12-13 pegawai terlambat atau 18%-20% dari 66 pegawai, terhitung selama Maret-Mei 2016.

Permasalahan ditemukan pada indikator konservasi aturan mengenai penghormatan terhadap aturan. Pegawai yang tidak menghormati aturan Dinas Pariwisata DIY dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Pelanggaran peraturan kurun waktu November 2016-Januari 2017

No.	Pelanggar	Jumlah Pelanggar
1.	Memakai sandal jepit pada saat jam kerja	9 pegawai
2.	Memainkan Hp pada saat jam kerja.	13 pegawai
3.	Pegawai merokok	4 pegawai
4.	Telat masuk kerja setelah istirahat	10 pegawai
5.	Pegawai bercakap-cakap dikantin saat jam kerja	6 pegawai
Jumlah Pelanggar		42 pegawai

Sumber: Observasi kurun waktu November 2016- Januari 2017

Selama jam kerja seharusnya pegawai berada ditempat kerja untuk mengerjakan pekerjaannya. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Negeri Sipil BAB II mengenai Kewajiban dan Larangan pada Bagian Kesatu Pasal 3 ayat 11 menyatakan “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Menurut observasi yang dilakukan Peneliti (Rabu 14 November 2016) beberapa pegawai berbincang-bincang dikantin selama jam kerja. Selain hal tersebut, Peneliti menemukan pegawai yang duduk diluar ruangan untuk merokok pada saat jam kerja.

Bukti pegawai tidak hormat pada peraturan ditemukan Peneliti yaitu pegawai pria dan wanita memakai sandal jepit pada saat jam kerja. Melihat pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 mengenai Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah BAB II Pakaian Dinas pada Bagian Kesatu Jenis Pakaian Dinas Pasal 4 ayat 2 PDH Pria “memakai sepatu semua warna hitam” dan “sepatu pantofel warna hitam” bagi wanita.

Peneliti juga menemukan bukti lain mengenai sikap tidak hormat pegawai pada peraturan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Negeri Sipil BAB II tentang Kewajiban dan Larangan, bagian kesatu Pasal 3 no 11 yaitu “masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja”. Berdasarkan observasi yang dilakukan (Rabu 14 November 2016) menunjukkan pegawai yang telat masuk kerja setelah istirahat. Pada saat istirahat jam 12.00 WIB dan masuk kembali jam 13.00 WIB beberapa pegawai telat masuk kerja. Beberapa pegawai setelah istirahat dan mulai bekerja kembali lebih dari jam 13.00 WIB.

Indikasi-indikasi yang sudah disebutkan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Dinas Pariwisata yang kurang. Selanjutnya observasi (Senin, 21 November 2016) dilakukan pada Staf Kepegawaian untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Staf Kepegawaian adalah staf dari Sekretariat tepatnya di Subbag Umum Dinas Pariwisata yang menangani masalah kepegawaian. Staf tersebut ditunjuk oleh Kepala Subbag Umum untuk memberikan informasi seputar kepegawaian kepada Peneliti.

Peneliti diminta memberikan opsi-opsi yang mempengaruhi Disiplin Kerja dengan maksud agar Staf Kepegawaian lebih mudah mengerucutkan faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Pengerucutan faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dilakukan karena faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja sangat banyak, jika tidak dikerucutkan maka tidak mungkin diteliti semua melihat keterbatasan sumber daya waktu, tenaga dan pikiran Peneliti. Peneliti bersama dengan Staf Kepegawaian memberikan opsi faktor

yang mempengaruhi Disiplin Kerja menjadi 5 faktor agar selanjutnya lebih mudah untuk dikerucutkan oleh sampel pegawai Dinas Pariwisata DIY. Setelah terpilih 5 faktor kemudian dipilih menjadi 2 faktor oleh sampel Pegawai dari tiap Bidang.

Bidang yang berada dalam Dinas Pariwisata DIY adalah Sekretariat yang didalamnya terdiri dari Subbag Umum, Subbag Keuangan, dan Subbag Program dan Keuangan, kemudian Bidang Pengembangan Destinasi, Bidang Pemasaran, dan Bidang Pengembangan Kapasitas. Berdasarkan pengerucutan yang dilakukan oleh staf Kepegawaian, maka dipilih 5 faktor berdasarkan kondisi yang terjadi di Dinas Pariwisata DIY. 5 faktor tersebut adalah Kemampuan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

Menurut Robbins (2008) Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator Kemampuan Pegawai menurut Robbin (2008) adalah teknis, manajerial, sosial, konseptual, dan interaksi. Indikator teknis pegawai Dinas Pariwisata merupakan keahlian yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya. Indikator manajerial yang dimaksud dalam Dinas Pariwisata adalah kecakapan pegawai dalam mengatur pekerjaannya untuk mencapai tujuan. Indikator sosial dalam penelitian ini adalah kecakapan pegawai Dinas Pariwisata untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikator konseptual dalam penelitian ini adalah keahlian pegawai berpikir secara abstrak dalam kepentingannya untuk mencapai tujuan

pekerjaan. Indikator interaksi dalam penelitian ini mempunyai maksud kecakapan pegawai berhubungan dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan beberapa Pegawai Dinas Pariwisata yang kurang dikarenakan tidak sesuai bidang keahlian teknis dengan jabatan yang diemban. Mayoritas pegawai Dinas Pariwisata tidak bekerja sesuai dengan latar belakang bidang keahlian teknisnya. Berdasarkan informasi dari Daftar Normatif Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata DIY (Per 30 September 2016) yang diberikan kepada Peneliti. Peneliti menemukan bahwa sebanyak 39 pegawai bekerja tidak sesuai dengan latar belakang bidang keahlian teknis. Jika seorang pegawai tidak bekerja sesuai dengan keahlian teknis bidang keahlian, tentu pekerjaan menjadi kurang optimal. Menurut Usmara (2002) menyebutkan bahwa jika Kemampuan sama sekali tidak mencukupi, usaha yang dikeluarkan tidak akan banyak membantu.

Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, keamanan, musik dan sebagainya. Menurut Nitisemito (2002) indikator Lingkungan Kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pimpinan serta tersedianya fasilitas untuk pegawai. Suasana kerja meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

Indikator selanjutnya adalah hubungan dengan rekan kerja, setiap pegawai selalu bekerjasama dengan rekan dalam kelompok atau Departemennya. Hubungan antara rekan harus baik agar terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan pekerjaan. Mengenai hubungan antara bawahan dan pimpinan,. hubungan dengan pimpinan harus baik agar instruksi yang disampaikan oleh pimpinan dapat tersalurkan dengan baik. Indikator selanjutnya tersedianya fasilitas kerja, maksudnya adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Observasi (Senin 28 November 2016) yang telah dilakukan Peneliti, ditemukan permasalahan pada suasana kerja, suasana kerja yaitu penerangan ruang kerja di Subbag Umum terlihat redup. Penerangan yang kurang membuat pandangan pegawai menjadi mudah lelah. Ruangan yang ada di Subbag Umum dan Pengembangan Destinasi sangat terbuka, semua pegawai menjadi satu dalam sebuah ruangan tanpa sekat hal ini membuat suasana bekerja kurang kondusif dan konsentrasi dalam bekerja. Dinding lapuk yang berwarna putih kusam dan berjamur terdapat pada ruangan Departemen Pengembangan Wisata dan Bidang Umum.

Beberapa arsip hanya diletakkan dilantai secara tidak rapi karena kurangnya tempat penyimpanan. Selain tidak sedap dipandang mata, hal tersebut dapat membuat pegawai tersandung. Kabel yang berserakan dan membahayakan keselamatan kerja pegawai apabila kabel yang terkelupas

tersentuh atau terjadi konsleting. Kabel yang teruntai tidak rapi di dinding membuat kantor tidak rapi dan tidak enak dipandang. Kelistrikan yang tidak ditangani dengan baik tentu akan membahayakan pegawai. Tanggal 24 Januari 2017 terjadi konsleting listrik yang menyebabkan MCB (*Miniature Circuit Breaker*) meledak dan terbakar didalam gedung Bidang Pemasaran. MCB adalah alat pengaman listrik jika terjadi konsleting atau beban berlebih. Jangkauan Semburan abu api dari MCB mencapai jarak empat meter persegi, terlihat di abu dilantai karena MCB terbakar.

Indikator Lingkungan kerja selanjutnya adalah fasilitas, fasilitas kantin atau tempat istirahat hanya menyediakan snek kecil, Kantin Dinas Pariwisata tidak menjual makanan sebagai makan siang sewaktu istirahat siang. Ketika jam makan siang pegawai harus pergi keluar untuk mencari makan siang. Selanjutnya fasilitas parkir pegawai yang kurang memadai terlihat dari tempat parkir mobil yang tidak mempunyai garis bantu parkir membuat mobil tertata tidak rapi dan membuat yang akan parkir selanjutnya menemui kesulitan. Parkir sepeda motor mempunyai lantai yang tidak rata, garis bantu parkir juga tidak ada. Hal tersebut membuat parkir sepeda motor menjadi tidak tertata rapi dan sulit memarkirkan sepeda motor.

Fasilitas Tempat ibadah (*mushola*) menjadi satu dengan Tempat Pengaduan Kawasan Malioboro, Kantor Polisi Malioboro dan Sekretariat Malioboro. Keadaan Mushola pengap, sudah ada AC tetapi rusak, tidak ada jendela dan minim ventilasi, karpet yang digunakan karpet lama dan keras bisa disebabkan karena sudah lama dan belum diganti, bau karpet tidak enak

karena belum dicuci. Pada bagian pojok mushola kotor terdapat banyak sarang laba-laba, kurang nyaman dijadikan tempat ibadah pegawai.

Variabel yang diteliti peneliti selanjutnya adalah Gaya Kepemimpinan, Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering diterapkan oleh pemimpin dalam rangka mencapai sasaran instansi. Dinas Pariwisata mempunyai permasalahan Gaya Kepemimpinan ditandai dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Likert dalam Handoko (2003) yaitu keputusan, cara pandang, mengkomunikasikan tujuan, dan memberikan penghargaan. Menurut Davis dalam Hasan (2004) keputusan adalah hasil pemecahan masalah yang dihadapi dengan tegas. Observasi (15-20 Desember 2016) yang dilakukan pada beberapa pegawai Dinas Pariwisata dari berbagai Departemen mengemukakan bahwa pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan kurang melibatkan bawahan sehingga menghasilkan keputusan yang tidak sesuai dengan kondisi bawahan. Menurut Charon dalam Mulyana (2001) carapandang adalah kerangka konseptual, perangkat asumsi, perangkat nilai dan perangkat gagasan yang mempengaruhi persepsi seseorang sehingga pada akhirnya mempengaruhi tindakan seseorang dalam situasi tertentu.

Dari hasil observasi yang dilakukan (15-20 Desember 2016) pada pegawai, Peneliti menemukan bahwa pimpinan kurang membebaskan pegawai untuk menggunakan carapandang yang dimiliki pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, pimpinan cenderung memerintahkan bawahan

untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi pegawai dengan cara yang sudah ada dalam instansi. Pegawai juga menyatakan jika hal tersebut membuat bawahan kurang berpikir kreatif dalam memecahkan permasalahan.

Menurut Simamora (2004) Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar dapat meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut observasi yang dilakukan (15-20 Desember 2016) pada pegawai, Peneliti menemukan bahwa pegawai yang sudah bekerja dengan baik tidak mendapat penghargaan secara materi. Pegawai menyayangkan dengan rekan kerja yang sudah bekerja keras dan berusaha keras dalam mencapai sebuah hasil yang memuaskan tetapi tidak mendapat penghargaan dari pimpinan.

Variabel yang diteliti oleh Peneliti selanjutnya adalah Budaya Organisasi, menurut Robbin (2008) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Dinas Pariwisata mempunyai permasalahan dalam Budaya Organisasi diketahui dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh Hofstede (2010) yaitu integritas, percaya pada rekan kerja, profesionalisme, dan peduli. Integritas dalam Dinas Pariwisata mempunyai maksud tindakan pembauran hingga menjadi kesatuan yang bulat dan utuh. Menurut observasi yang dilakukan (21-23 Desember 2016) pada beberapa pegawai, pegawai mengakui bahwa tidak begitu percaya dengan rekan kerja dibuktikan dengan ketidakberanian pegawai untuk mengatakan pada rekan kerja mengenai

kesulitan yang dialami ketika bekerja. Hal tersebut terjadi karena pegawai bersangkutan takut karirnya terancam karena aibnya tersebar oleh rekan kerja.

Dinas Pariwisata mengalami permasalahan Budaya Organisasi diketahui dari indikator Profesionalisme. Berdasarkan observasi yang dilakukan (21-23 Desember 2016) Peneliti pada beberapa pegawai menyatakan bahwa terkadang rekan kerja kurang konsentrasi dalam bekerja dan kurang optimal. Beberapa pegawai menyatakan bahwa rekannya yang curhat mengenai masalah keluarga ketika bekerja dan membuat mereka kesulitan untuk fokus. Indikator yang terakhir dalam Budaya Organisasi adalah Peduli, peduli dalam penelitian yang dilakukan mempunyai maksud sikap memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan dan selalu tergerak membantu kesulitan pegawai lain. Dari hasil observasi diketahui bahwa ketika mengalami kesulitan rekan kerja jarang membantu dan kurang antusias dalam membantu. Permasalahan tersebut terjadi karena jika membantu tidak mempengaruhi hasil pekerjaan yang membantu, hal tersebut membuat rasa peduli antar Pegawai yang kurang..

Variabel yang terakhir adalah Motivasi, menurut Robbins dalam Hasibuan (2006) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Permasalahan motivasi kerja yang dialami Dinas Pariwisata diketahui dari indikator yang dikemukakan oleh Mc.Celland dalam Hasibuan (2006) yaitu Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan

berafiliasi (*need for affiliation*), Kebutuhan kekuatan (*need for power*). Kebutuhan untuk berprestasi mempunyai maksud sebagai daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

Pegawai dinas pariwisata kurang bersemangat dalam berprestasi dikarenakan *reward* yang diberikan oleh instansi yang dirasa pegawai kurang optimal (Observasi 26-30 Desember 2016). Kebutuhan untuk berafiliasi mempunyai maksud bahwa penggerak pegawai untuk mengadakan hubungan dengan pegawai lain. Kebutuhan kekuatan mempunyai maksud bahwa sebagai penggerak pegawai untuk mencapai sebuah jabatan atau kekuasaan yang diinginkan. Pegawai Dinas Pariwisata DIY kurang bersemangat untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi dikarenakan pemberian jabatan atau pengangkatan jabatan pegawai mayoritas dipengaruhi lama pegawai bekerja dalam instansi bukan berdasarkan kinerja dan prestasi yang diraih pegawai.

Setelah Peneliti menemukan beberapa permasalahan yang ada di Dinas Pariwisata DIY, selanjutnya Peneliti perlu melakukan Prasurvei lapangan terhadap beberapa pegawai untuk mengerucutkan variabel menjadi 2 agar penelitian lebih efektif dalam mengetahui variabel yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Pada prasurvei Peneliti mengambil sampel 18 responden pegawai dari tiap bidang. Perwakilan bidang yang mewakili yaitu 6 Pegawai dari Sekretariat, 6 Pegawai dari Pengembangan Destinasi, dan 6 Pegawai dari Bidang Pemasaran (4 Januari 2017) untuk mengisi prasurvei. Pegawai diminta memilih dua faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. Dari

5 variabel yang dicantumkan dalam prasurvei didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Prasurvei Pegawai Dinas Pariwisata DIY

No.	Variabel	Jumlah Jawaban	%(persentase)
1.	Gaya Kepemimpinan	9	25,00
2.	Budaya Organisasi	3	8,33
3.	Motivasi	6	16,67
4.	Lingkungan Kerja	11	30,56
5.	Kemampuan	7	19,44
Jumlah		36	100,00

Sumber : Hasil Pra-survei

Hasil dari prasurvei adalah Lingkungan Kerja mendapat jumlah jawaban tertinggi yaitu 11 dengan persentase 30,56 %. Selanjutnya adalah Gaya Kepemimpinan dengan jumlah jawaban 9 dengan presentase 25.00 %. Kemampuan dengan jumlah jawaban 7 dengan persentase 19,44 %. Motivasi dengan jumlah jawaban 6 dengan persentase 16,67 % dan yang terakhir adalah Budaya Organisasi dengan jawaban 3 dengan persentase 8,33 %. Dengan demikian variabel independen yang akan diteliti adalah Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan karena dua variabel tersebut paling banyak dipilih pegawai Dinas Pariwisata.

Menurut penelitian dari Handayani (2013) menunjukkan bahwa Lingkungan secara positif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani (2010) menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Disiplin Kerja. Penelitian yang dilakukan Jaya (2015) menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara

positif terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan Identifikasi masalah yang dilakukan Peneliti, selanjutnya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Maka selanjutnya perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja” dengan objek penelitian Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

A. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Dinas Pariwisata yang kurang, ditunjukkan pada indikator kompensasi yaitu pegawai yang kurang mendapat arahan dan teguran dari Pimpinan ketika melakukan tindakan indiscipliner.
2. Disiplin Kerja Dinas Pariwisata yang kurang bisa dilihat dari kedatangan Pegawai ke tempat kerja. Rata-rata setiap hari ada sekitar 12-13 pegawai terlambat atau 18%-20% dari 66 pegawai, terhitung selama Maret-Mei 2016.
3. Beberapa pegawai yang tidak hormat pada peraturan terlihat pada pegawai yang bercakap-cakap dikantin pada saat jam kerja, merokok pada saat jam kerja, memakai sandal jepit dan telat masuk kerja setelah istirahat.
4. Lingkungan Kerja mencakup suasana kerja yaitu penerangan dan warna(warna dinding) tidak mendukung pegawai selama menjalankan pekerjaan di Dinas Pariwisata.

5. Lingkungan Kerja mencakup tempat parkir, fasilitas *mushola*, kantin yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata kurang memadai pegawai selama menjalankan pekerjaan di Dinas Pariwisata.
6. Tempat Bekerja yang tidak bersekat membuat pekerja kurang fokus dalam menjalankan pekerjaan.
7. Sebanyak 39 pegawai bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian teknis.
8. Pimpinan kurang memperhatikan pendapat dari bawahan sehingga keputusan yang ada kurang sesuai dengan keadaan bawahan.
9. Pimpinan kurang mengkomunikasikan tujuan yang ada sehingga membuat pegawai tidak begitu mementingkan tujuan instansi.
10. Pegawai merasa kurang bersemangat untuk berprestasi karena penghargaan yang diberikan instansi dan pimpinan yang kurang.
11. Rekan kerja yang kurang tanggap dalam membantu pegawai yang kesulitan dalam bekerja.
12. Rekan kerja sering membawa permasalahan keluarga ke tempat kerja sehingga menyebabkan ketika bekerja kurang fokus.
13. Pegawai tidak bersemangat untuk mencapai jabatan lebih tinggi dikarenakan pengangkatan jabatan dititikberatkan pada lama bekerja bukan berdasarkan prestasi atau kinerja.

B. Pembatasan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang ada dan hasil dari prasurvei mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Dinas Pariwisata DIY terbukti bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan. Prasurvei yang telah dilakukan Peneliti, memperoleh persentase tertinggi yaitu Lingkungan kerja dengan (30,56%) dan Gaya Kepemimpinan (25,00%), selanjutnya penelitian ini memfokuskan pada pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pariwisata DIY.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah diatas maka rumusan masalahnya adalah :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Daerah Pariwisata D.I.Y?
2. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Daerah Pariwisata D.I.Y?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Daerah Pariwisata D.I.Y?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya masalah Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat merangsang dilakukannya penelitian lanjutan untuk permasalahan Disiplin Kerja.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Peneliti

Memenuhi Tugas Akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Yogyakarta. Menambah pengalaman yang bermanfaat dan memperluas wawasan Peneliti.

b) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran meningkatkan Disiplin Kerja Dinas Pariwisata Dinas Pariwisata DIY.

c) Bagi Pegawai

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran untuk pegawai, senantiasa bersama-sama meningkatkan Disiplin Kerja Dinas Pariwisata DIY.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin

a. Pengertian

Wursanto (2003) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sastrohadiwirjo (2002) Disiplin Kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis atau tidak tertulis, sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Hasibuan (2006) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2004) mengemukakan Disiplin Kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2009) Disiplin Kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dari pengertian yang sudah dikemukakan oleh ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja merupakan sikap seseorang yang menaati peraturan organisasi, norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

a. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin Kerja sesuai dengan yang dikemukakan Setiawan (2009) mempunyai beberapa indikator yaitu:

1. Kompensasi

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi saran, arahan dan perbaikan.

2. Kualitas kedisiplinan kerja

Kualitas kedisiplinan kerja dalam penelitian ini meliputi datang dan pulang secara tepat waktu.

3. Konservasi aturan

Konservasi aturan dalam penelitian ini meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan

4. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi tiap pegawai.

5. Lokasi tempat tinggal

Lokasi tempat tinggal mempunyai maksud jarak antara lokasi tempat tinggal dengan lokasi tempat kerja.

b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2006) faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja adalah :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut pengaruhi tingkat Disiplin Kerja. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi Kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan Kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai dapat bekerja sungguh-sungguh dan Disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan di luar Kemampuan atau jauh di bawah Kemampuan, maka kesungguhan dan Disiplin Kerja rendah.

2. Teladan Pimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan Disiplin Kerja karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan. Pimpinan tidak boleh mengharap bawahan untuk Disiplin jika Pimpinan kurang Disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya dicontoh bawahan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, Disiplin baik, Jujur, Adil, serta sesuai antara perkataan dengan perbuatan.

3. Balas Jasa

Insentif (tunjangan dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi Disiplin Kerja karena adanya Insentif memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaan. Artinya semakin besar

Insentif semakin baik Disiplin Kerja. Sebaliknya, apabila insentif kecil Disiplin Kerja menjadi rendah. Pegawai sulit untuk Disiplin baik selama kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya Disiplin Kerja, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya Disiplin Kerja yang baik. Pemimpin yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan Disiplin Kerja yang baik pula.

5. Waskat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan Disiplin Kerja perusahaan. Dengan waskat mempunyai arti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Waskat efektif merangsang Disiplin Kerja dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara Disiplin Kerja. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat agar hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilaku. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara Disiplin Kerja dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan harus berani dan tegas, bertindak menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan seperti ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan, mempunyai maksud pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua pegawai. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi

Disiplin Kerja yang baik pada perusahaan. Jadi, Disiplin Kerja akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Faktor mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Helmi (1996) sebagai berikut:

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan Disiplin Kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor lingkungan kerja

Disiplin Kerja merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, keamanan, musik dan sebagainya. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses bekerja akan berjalan dengan efektif maka lingkungan kerja di sekitar harus nyaman dan kondusif.

Teori yang dikemukakan beberapa ahli diatas menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja. Menurut Hasibuan (2006) beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja salah satunya adalah teladan pimpinan karena bawahan akan meniru apa yang dicontohkan oleh pimpinan seperti sifat Disiplin, Jujur, Adil, serta sesuai antara perkataan dengan perbuatan. Teori yang dikemukakan oleh Helmi (1996) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah

salah satu faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja karena merupakan keadaan fisik dan nonfisik yang bersentuhan langsung atau tidak langsung dengan pegawai Dinas Pariwisata DIY. Selanjutnya kenyamanan dan kondusif suasana Lingkungan Kerja menentukan betah atau tidak Pegawai untuk Disiplin selama menjalankan pekerjaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Wursanto (2009) dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi Lingkungan Kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi Lingkungan Kerja yang menyangkut segi psikis”. Kondisi Lingkungan Kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari Lingkungan Kerja. Sedangkan Lingkungan Kerja non fisik atau psikis merupakan Lingkungan Kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Nitisemito (2002) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2009) Lingkungan Kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu disekitar pekerja baik fisik maupun

nonfisik yang dapat mempengaruhi pekerja baik secara langsung ataupun tidak langsung.

b. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Penelitian ini menggunakan Indikator Nitisemito (2002) karena sesuai dengan kondisi Dinas Pariwisata DIY. Indikator Lingkungan Kerja tersebut menyatakan bahwa Lingkungan Kerja diukur dengan :

1) Suasana kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, nyaman, dan aman. Suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja. Besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan tidak akan berpengaruh secara optimal jika suasana kerja kurang kondusif.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Setiap pegawai selalu bekerjasama dengan rekan dalam kelompok atau Departemennya. Hubungan antara rekan harus baik agar terjalin kerjasama untuk mencapai tujuan pekerjaan.

3) Hubungan antara pimpinan dan bawahan

Dalam Lingkungan Kerja hubungan dengan pimpinan berbeda dengan rekan kerja yang mempunyai jabatan yang sama. Hubungan dengan pimpinan harus baik agar instruksi yang disampaikan oleh pimpinan dapat tersalurkan dengan baik.

4) Tersedianya Fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas yang lengkap dan memadai, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

c. **Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2009) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Lingkungan Kerja antara lain:

1) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu: cahaya yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu.

2) Temperatur

Menurut Newstrom (2007), bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.

3. **Gaya Kepemimpinan**

a. **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Menurut James (1996) mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses

mengarahkan dan mempengaruhi pegawai. Menurut Flipppo dalam Setiawan (2009) Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Samsudin (2009) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Siagian (2002) Gaya Kepemimpinan adalah Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari Pendapat yang dikemukakan ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk bertindak sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan ditandai dengan beberapa indikator yang dikemukakan oleh Likert dalam Handoko (2003) yaitu:

1. Keputusan

Menurut Newstrom (2007) memberikan definisi pengertian keputusan sebagai hasil pemecahan dari pimpinan terhadap suatu masalah yang dihadapi dengan tegas.

2. Cara pandang

Menurut Charon dalam Mulyana (2001) adalah kerangka konseptual, perangkat asumsi, perangkat nilai dan perangkat gagasan yang mempengaruhi persepsi seseorang sehingga pada akhirnya akan mempengaruhi tindakan seseorang dalam situasi tertentu.

3. Mengkomunikasikan tujuan

Menurut Ida(2003) tujuan merupakan bagian dari fungsi *planning* atau perencanaan dan merupakan langkah awal fungsi manajemen. Mengkomunikasikan tujuan adalah cara menyampaikan tujuan oleh pimpinan pada bawahan dengan cara langsung ataupun tidak langsung.

4. Penghargaan.

Sirait (2006) mengemukakan bahwa terdapat tiga jenis *reward* atau insentif, yaitu *financial incentive*, *non-financial incentive*, dan *social incentive*.

a. Insentif Finansial

Insentif Finansial (*Financial Incentive*) adalah berupa bonus, komisi, atau pembayaran yang ditangguhkan.

b. Insentif Non-Finansial

Insentif Non-Finansial(*Non-Financial Incentive*) adalah berbentuk tersedianya hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian atau pengakuan atas hasil kerja yang baik, terjaminnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

c. Insentif Sosial

Jenis insentif (*Social Incentive*) adalah cenderung pada keadaan dan sikap dari rekan-rekan kerja.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2008) tiga faktor yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan adalah:

1. Kekuatan diri pemimpin

Kekuatan diri pemimpin adalah kondisi diri seorang pemimpin yang mendukung dalam melaksanakan kepemimpinannya, seperti latar belakang pendidikan, pribadi, pengalaman dan nilai-nilai dalam pandangan hidup yang dihayati dan diamalkannya (dipedomani dalam berfikir, merasakan, bersikap dan berperilaku).

2. Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan

Kekuatan anggota organisasi sebagai bawahan adalah kondisi diri anggota organisasi sebagai bawahan yang pada umumnya mendukung pelaksanaan kepemimpinan seorang pemimpin sebagai atasan, seperti pendidikan atau pengalaman, motivasi kerja atau berprestasi dan tanggung jawab dalam bekerja.

3. Kekuatan situasi

Kekuatan situasi adalah situasi dalam interaksi antara pemimpin dengan anggota organisasi sebagai bawahan seperti suasana atau iklim kerja, suasana organisasi secara keseluruhan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan yang berhubungan dengan Pengaruh Kemampuan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2013) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Penelitian yang dilakukan Andriani (2010) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
3. Penelitian yang dilakukan Anisa (2014) meneliti tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
4. Penelitian yang dilakukan Iswara (2010) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar”. Penelitian tersebut menghasilkan

bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

5. Penelitian yang dilakukan Setiyawan (2006) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
6. Penelitian yang dilakukan Simanjutak (2013) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis I Medan”. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

C. Kerangka Berpikir

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan Kerja merupakan keadaan disekitar pegawai dalam melakukan kegiatan operasional. Lingkungan Kerja mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan pimpinan dengan bawahan dan tersedia fasilitas kerja. Lingkungan Kerja Dinas Pariwisata DIY dirasa jauh dari kata nyaman. Bangunan yang sudah tua, warna tembok putih pudar serta berjamur membuat pandangan mata kurang nyaman dan fokus dalam bekerja. Penerangan yang kurang membuat suasana kerja tidak mendukung. Fasilitas kantin, parkir, tempat ibadah yang kurang memadai kurang menunjang

pegawai selama bekerja. Permasalahan tersebut membuat pegawai kurang nyaman dan fokus dalam bekerja sehingga dirasa menimbulkan tindakan indisipliner.

Lingkungan Kerja pegawai nyaman dan memadai mempunyai dampak yang baik terhadap Disiplin Kerja. Dengan tempat bekerja yang nyaman dan Fasilitas yang mendukung membuat pegawai tidak punya alasan untuk melakukan tindakan pelanggaran yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja.

Lingkungan Kerja yang mendukung membuat pegawai semangat dalam bekerja. Pegawai merasa nyaman dan fokus untuk bekerja sehingga minim kecenderungan melakukan tindakan tidak Disiplin selama bekerja.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menarik Hipotesis pertama dari penelitian ini yaitu :

H₁: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Disiplin Kerja

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk bertindak sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pimpinan yang kurang melibatkan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan membuat hubungan antara Pimpinan dan bawahan menjadi renggang. Pimpinan yang kurang mengkomunikasikan tujuan instansi membuat bawahan kurang menganggap pentingnya tujuan instansi sehingga tidak bekerja secara serius sehingga pada akhirnya dirasa menimbulkan tindakan indisipliner pada pegawai Dinas Pariwisata DIY. Penghargaan dari Pimpinan pada pegawai

yang kurang menjadi salah satu penyebab bawahan yang kurang dekat dengan Pimpinan karena Pegawai Dinas Pariwisata merasa kurang dihargai dalam bekerja.

Pimpinan yang sering mengkomunikasikan tujuan membuat pegawai selalu mengingat pentingnya tujuan instansi dan bekerja secara sungguh-sungguh. Gaya Kepemimpinan yang memberikan penghargaan pada pegawai yang sudah bekerja keras dalam bekerja membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan berkaitan erat dengan Disiplin Kerja. Bawahan yang mempunyai hubungan dekat dengan Pimpinan merasa enggan untuk melakukan tindakan indisipliner karena merasa diperhatikan oleh Pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menarik Hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu :

H₁: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Lingkungan Kerja yang baik diperlukan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya. Lingkungan Kerja yang baik mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan, hubungan dengan pimpinan dan fasilitas kerja akan mempengaruhi Disiplin Kerja. Semakin mendukung Lingkungan Kerja pegawai maka akan membuat kerja pegawai menjadi nyaman dan dirasa minim kecenderungan bertindak tidak Disiplin.

Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan bawahan akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Bawahan yang mempunyai hubungan dekat dengan Pimpinan merasa enggan melakukan tindakan indisipliner karena merasa diperhatikan oleh Pimpinan.

Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan merupakan dua variabel yang menunjang Disiplin Kerja. Jika Lingkungan Kerja nyaman dan memadai tentu akan menunjang pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Begitu pula dengan Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan bawahan maka tindakan indisipliner dirasa akan minim. Ketika Lingkungan Kerja yang mendukung dan Gaya Kepemimpinan yang sesuai tentu akan membuat semangat kerja dari pegawai akan meningkat dan pegawai akan Disiplin dalam bekerja.

Dari uraian di atas, maka hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

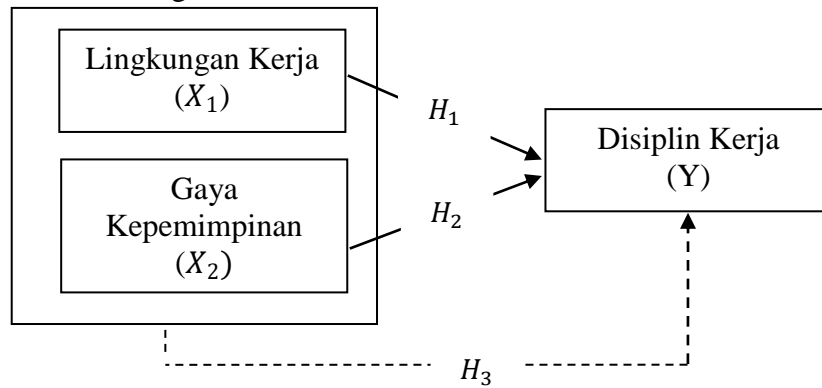
H₃ : Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Disiplin Kerja

D. Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu Disiplin Kerja yang diduga dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent Variable*) yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema atau model dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Paradigma Pnelitian

- H 1 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja
- H 2 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja
- H 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Umar (2005) pengertian metode penelitian asosiatif kausal adalah metode yang digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2012) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka analisis menggunakan statistik. Pendekatan kuantitatif yang digunakan dengan menggunakan metode survei. Menurut Cooper (2006) Survei merupakan proses pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan metode kuesioner.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata yang beralamat di Jalan Malioboro nomor 56, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. Waktu Penelitian ini dimulai pada bulan September 2016 sampai selesai.

C. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2012) Definisi Operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti untuk menspesifikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Dependen (Disiplin Kerja)**

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. Disiplin Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan sikap pegawai yang menaati peraturan organisasi, norma sosial yang berlaku dalam Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. Menurut Setiawan (2009) indikator yang digunakan dalam pengukuran Disiplin kerja meliputi :

- 1) Kompensasi yang diperlukan
- 2) Kualitas Disiplin Pegawai
- 3) Konservasi aturan
- 4) Kuantitas pekerjaan
- 5) Lokasi tempat kerja

2. **Variabel Independen**

Variabel Independen adalah variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah sebagai berikut:

a. **Lingkungan Kerja (X_1)**

Lingkungan Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala sesuatu disekitar pegawai Dinas Pariwisata DIY baik fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung. Selanjutnya indikator yang dipakai dalam penelitian ini menurut teori oleh Nitisemito (2002) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja.
- 3) Hubungan antara pimpinan dan bawahan
- 4) Tersedianya fasilitas kerja.

b. Gaya Kepemimpinan (X_2)

Gaya Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pola perilaku yang diterapkan oleh seorang pemimpin Dinas Pariwisata DIY untuk mempengaruhi bawahan sehingga bertindak sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori dari Likert dalam Handoko (2003) yaitu :

- 1) Keputusan
- 2) Cara Pandang
- 3) Mengkomunikasikan Tujuan
- 4) Penghargaan

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dan sampel diperlukan dalam sebuah penelitian untuk mengumpulkan data dari variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas pariwisata DIY yang berjumlah 66 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012) Teknik pengambilan sampel yaitu dengan Sensus atau Sampel Jenuh, Teknik Sensus atau Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengambilan sampel dengan Teknik Sampel Jenuh karena jumlah pegawai Dinas Pariwisata DIY yang berjumlah 66 Pegawai terjangkau oleh peneliti.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan seluruh data di kuesioner ini. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan seluruh data pada kuesioner ini adalah:

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan membaca dan memahami Buku referensi yang relevan, Tesis, Jurnal Ilmiah, Karya Ilmiah, dan Data Laporan Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Penelitian Lapangan

1. Metode kuesioner

Metode kuesioner adalah metode utama yang digunakan dalam penelitian ini dalam mengumpulkan data untuk menguji Hipotesis. Metode Kuesioner digunakan untuk mengetahui tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja. Responden diberikan sebuah pertanyaan dan 5 alternatif jawaban menggunakan skala Likert dengan perhitungan sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|-------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju | (SS) | bernilai 5 poin |
| 2. Setuju | (S) | bernilai 4 poin |
| 3. Kurang Setuju | (KS) | bernilai 3 poin |
| 4. Tidak Setuju | (TS) | bernilai 2 poin |
| 5. Sangat Tidak Setuju | (STS) | bernilai 1 poin |

D. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam bentuk angket, Instrumen yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya.

Kuesioner Disiplin Kerja diambil dari Kuesioner Setiyawan (2006) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang”. Pertanyaan berjumlah 5 butir digunakan semuanya dalam penelitian ini. Salah satu contoh pernyataan dalam instrumen ini seperti “Saya datang tepat waktu dalam bekerja.”.

Kuesioner Lingkungan Kerja diambil dari Kuesioner yang dikembangkan oleh Simanjutak (2013) dalam Tesisnya yang berjudul “Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan”. Pertanyaan berjumlah 6 butir digunakan semua dalam penelitian ini. Salah satu contoh pertanyaan dalam instrumen seperti “Lingkungan Kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”.

Kuesioner Gaya Kepemimpinan diambil dari Handoko (2003) yang berjudul “Manajemen, Edisi 2”. Pertanyaan berjumlah 4 butir digunakan semua dalam penelitian ini. Salah satu contoh pertanyaan dalam instrumen seperti “Pimpinan menanyakan pendapat pada bawahan sebelum memutuskan”.

1. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan indikator yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	Keterangan
Disiplin Kerja	1. Kompensasi	1	Setiyawan (2006)
	2. Kualitas Disiplin Pegawai	2	
	3. Konservasi aturan	3	
	4. Kuantitas pekerjaan	4	
	5. Lokasi tempat tinggal	5	
Lingkungan Kerja	1. Suasana kerja	1, 2	Simanjutak (2013)
	2. Hubungan dengan rekan kerja	5, 4	
	3. Hubungan antara pimpinan dan bawahan	6	
	4. Tersedianya fasilitas kerja	3	
Gaya Kepemimpinan	1. Keputusan	1	Handoko (2003)
	2. Cara Pandang	2	
	3. Mengkomunikasikan Tujuan	3	
	4. Penghargaan	4	

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat dalam kuisioner adalah menggunakan skala Likert dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing item pertanyaan adalah "sangat setuju/mampu", "setuju/mampu", "cukup setuju/cukup mampu", "tidak setuju/tidak mampu" dan "sangat tidak setuju/sangat tidak mampu". Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif.

E. Uji Coba Instrumen

Pelaksanaan Uji coba kuesioner melalui dua (2) tahapan yaitu :

1. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba kuesioner bertujuan untuk mengetahui alat ukur yang digunakan sudah mengukur apa yang harus diukur oleh alat tersebut, yaitu kuesioner.

Metode yang digunakan untuk menganalisis instrumen dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode CFA (*Confirmatory Factor Analysis*). Menurut Ferdinand (2002) adalah analisis faktor yang digunakan untuk menguji unidimensionalitas, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diobservasi langsung. Menurut Imam Ghazali (2011) tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan.

Setelah uji CFA yang telah dilakukan, didapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji CFA

<i>Rotated Factor Matrix^a</i>			
	<i>Factor</i>		
	1	2	3
DK1		0,689	
DK2		0,883	
DK3		0,767	
DK4	0,580		
DK5			
LK1	0,801		
LK2	0,708		
LK3	0,653		
LK4	0,702		
LK5	0,732		
LK6	0,784		
GK1			0,680
GK2			0,873
GK3			0,581
GK4			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa beberapa item pertanyaan pada masing-masing variabel telah mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading faktor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pertanyaan dinyatakan valid. Item Disiplin Kerja 4

dinyatakan gugur karena tidak mengelompok dengan item Disiplin Kerja yang lain. Item Disiplin Kerja 5 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading faktor* di bawah 0,50. Untuk item Lingkungan Kerja semuanya lolos karena mengelompok dan memiliki nilai *loading faktor* diatas 0,50. Untuk item Gaya Kepemimpinan 4 dinyatakan gugur karena memiliki nilai loading faktor dibawah 0,50.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji CFA pertama dengan adanya item yang dinyatakan gugur, maka item dihapuskan dan tidak dipakai dalam penelitian selanjutnya. Jumlah item yang dinyatakan gugur sebanyak 3 butir pertanyaan dari 15 butir pertanyaan secara keseluruhan, sehingga pertanyaan yang digunakan sebanyak 12 butir pertanyaan. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan item-item yang selanjutnya akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6 Item Pertanyaan Lolos Uji CFA
Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
DK1		0,801	
DK2		0,890	
DK3		0,879	
LK1	0,775		
LK2	0,727		
LK3	0,778		
LK4	0,808		
LK5	0,754		
LK6	0,783		
GK1			0,754
GK2			0,838
GK3			0,790

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 6 iterations.

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

1. *Convergent Validity*

Convergent validity digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing konstruk sama atau tidak. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai *average variance extracted* (AVE). Fornell dan Larcker dalam Fatah (2015) mengatakan nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5. Nilai AVE pada tabel 7 menunjukkan bahwa nilai konstruk variabel Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja adalah sama.

Tabel 7 menunjukkan nilai masing-masing konstruk variabel:

Tabel 7. *Correlation, Mean, standard deviation, dan cronbach*

	Mean	SD	α Value	AVE	1	2	3
1. Disiplin Kerja	4,212	0,783	0,896	0,735	0,896		
2. Lingkungan Kerja	4,300	0,682	0,918	0,595	0,607	0,918	
3. Gaya Kepemimpinan	4,116	0,577	0,759	0,632	0,115	0,453	0,759

Nilai *cronbach Alpha* ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

2. Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk menunjukkan antar variabel berbeda atau tidak. *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 7 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Tabel 8 menunjukkan nilai *discriminant validity* antar variabel berbeda:

Tabel 8 . *Discriminant validity, AVE, Mean, standard deviation, value, square correlation*

	1	2	3
1. Disiplin Kerja	[0,735]	0,368	0,013
2. Lingkungan Kerja	0,669	[0,595]	0,205
3. Gaya Kepemimpinan	0,137	0,595	[0,632]

AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas menurut Ghazali (2011) adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan

menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid juga.

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan ukuran *Alpha Cronbach* yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS 21.0 for Windows*.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Disiplin Kerja	0,896	Reliabilitas Baik
Lingkungan Kerja	0,918	Reliabilitas Baik
Gaya Kepemimpinan	0,759	Reliabilitas Baik

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2017

Tabel 9 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas baik, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian yang lain. Menurut Ghozali, (2011) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Berdasarkan tabel 9 nilai $\alpha > 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa variabel dipenelitian ini adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian yang dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu *Software* komputer. *Software* komputer yang digunakan adalah software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 21.0.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2011) Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum. Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah.

Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a) Tinggi : $X \geq M + SD$
- b) Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c) Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian pada hipotesis perlu dilakukan Uji Asumsi Klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Menurut Ghozali (2011) model regresi digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (BLUE =

Best Linier Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2011) bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan berpedoman sebagai berikut :

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $>$ *level of significant* ($\alpha = 0.05$), Sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai *p-value* pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)* $<$ *level of significant* ($\alpha = 0.05$), Sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Menurut Ghozali (2011) Uji ini untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau Regresi Linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi(*Linearity*) lebih dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas mempunyai maksud antara variabel bebas satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi saling berkorelasi linier. Uji ini bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya *Variable Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2011).

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu Disiplin Kerja, dua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, gaji dan status. Pengujian pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dengan menggunakan model regresi berganda.

Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

$$Y = C + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{Lama Bekerja} + \beta_4 \text{Gaji} + \beta_5 \text{Status} + R \dots \dots \dots (I)$$

$$Y = C + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{Lama Bekerja} + \beta_4 \text{Gaji} + \beta_5 \text{Status} + \beta_6 X_1 + R \dots \dots \dots (II)$$

$$Y = C + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{Lama Bekerja} + \beta_4 \text{Gaji} + \beta_5 \text{Status} + \beta_6 X_2 + R \dots \dots \dots (III)$$

$$Y = C + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan Terakhir} + \beta_3 \text{Lama Bekerja} + \beta_4 \text{Gaji} + \beta_5 \text{Status} + \beta_6 X_1 + \beta_7 X_2 + R \dots \dots \dots (IV)$$

Keterangan :

Y : Disiplin Kerja

C : Konstanta

β_{1-7} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Gaya Kepemimpinan

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis

ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Menurut Ghozali (2011) Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+). Dalam penelitian ini analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, karena peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium).

5. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (ΔR^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *Varians error* yang semakin besar. *Varians error* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *Varians error*. *Varians error* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara atau pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Menurut Suryana (2009) semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Obyek Penelitian

1. Gambaran Singkat Instansi

Berdasarkan Peraturan Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2015 Tentang Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, Dinas Pariwisata memiliki tugas melaksanakan urusan bidang pariwisata, kewenangan dekonsentrasi serta tugas tambahan yang diberikan oleh pemerintah.

2. Visi dan Misi Instansi

Visi

“Terwujudnya Yogyakarta sebagai Destinasi Pariwisata berbasis budaya terkemuka di Asia Tenggara, berkelas dunia, berdaya saing, berkelanjutan, mampu mendorong pembangunan Daerah untuk kesejahteraan masyarakat”. Pernyataan visi di atas dilandasi dengan pemahaman bahwa pembangunan kepariwisataan di DIY pada hakekatnya adalah untuk mewujudkan :

1. DIY secara historis, memiliki modal dasar yang dapat diunggulkan serta panorama alam nan indah mempesona yang menarik untuk dijelajahi. Warisan budaya berupa candi, artefak, kraton dan beberapa bangunan berarsitektur tinggi merupakan simbol kebesaran budaya masa lalu serta masih terpeliharanya dan hidupnya berbagai nilai-nilai, kesenian dan sebagainya di masyarakat menunjukkan eksistensi warisan budaya yang dimiliki masyarakat DIY. Berbagai sarana rekreasi dan berbagai sarana atau prasarana pendukung pariwisata dan transportasi

1. memudahkan wisatawan untuk datang dari berbagai tempat untuk datang dan memilih produk-produk wisata yang berkualitas.
2. Berwawasan budaya, dapat diartikan bahwa segala aktifitas kepariwisataan DIY, berwawasan budaya yang diwujudkan dalam bersikap dan perilaku insan pariwisata yang selalu mengedepankan budaya timur, khususnya budaya Jawa (Yogyakarta). Perilaku insan pariwisata yang “njawani” dalam sikap sehari-harinya. Ramah tamah, gotong royong, gaya hidup bersih, berbudi pekerti baik, memiliki unggah-ungguh, sopan santun namun cukup “trengginas” semangat dan tanggap “ing sasmito” terhadap perkembangan jaman.
3. Konsistensi terhadap keputusan (perencanaan) yang telah dibuat, sering menjadi sesuatu yang sangat mahal dewasa ini. Berbagai kebijaksanaan yang belum tuntas dilaksanakan, sudah berganti dengan kebijakan baru. Perencanaan yang tersistem, *integrated* yang muncul dari analisa yang tajam serta disepakati oleh *stakeholders* perlu dilaksanakan secara terpadu, bertahap dan berkesinambungan (*sustainable tourism development*). Seluruh pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan harus berorientasi pada asas adil dan merata serta sebanyak mungkin menciptakan peluang kerja tanpa meninggalkan kaidah, etika, kemandirian dan profesionalisme.
4. Kepariwisata Indonesia adalah pariwisata yang berasal dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Berdasarkan konsep tersebut, maka konsep yang sebaiknya dipakai sebagai landasan adalah: Pariwisata

yang berbasis masyarakat (*community based tourism*) dan Pariwisata berkelanjutan.

Rasa ikut memiliki (*handarbeni*) perlu ditumbuhkan dengan menanamkan pemahaman tentang arti penting pariwisata sebagai salah satu sektor yang diandalkan oleh Pemerintah DIY yang dapat mendorong tumbuh dan kuatnya ekonomi lokal sehingga mempercepat kesejahteraan masyarakat Yogyakarta

Misi

Misi Pembangunan Daerah Istimewa Yogyakarta yang terkait dengan kepariwisataan sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) (2012–2017) adalah menguatkan perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif. Misi ini pelaksanaannya dapat dijabarkan dalam Misi Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta, yaitu:

1. Mewujudkan kualitas dan kuantitas Daya Tarik Wisata DIY dan pendukungnya yang berdaya saing tinggi berdasarkan Sapta Pesona dan keterpaduan antara pemerintah, dunia usaha maupun masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Pemasaran Pariwisata DIY yang didukung kapabilitas atau kredibilitas kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kelembagaan seluruh pemangku kepentingan kepariwisataan DIY.

1. Struktur Organisasi

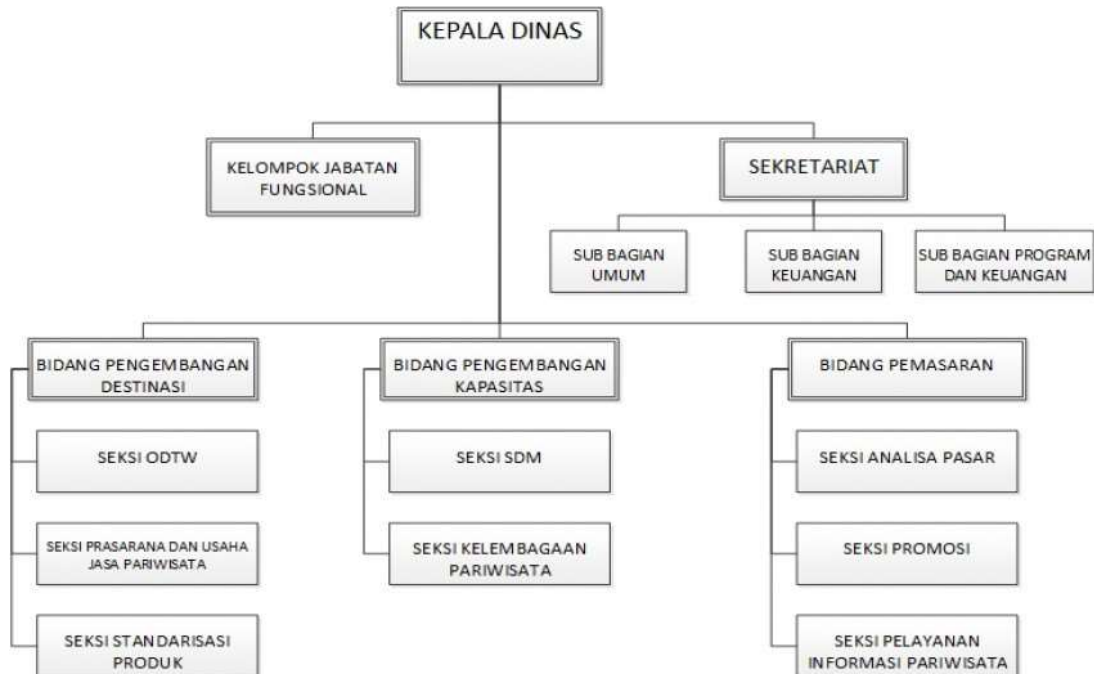
Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 6 Tahun

2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 45 Tahun 2008 tertanggal 12 Desember 2008 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta struktur organisasi kelembagaan Dinas Pariwisata dalam menjalankan fungsi dan tugas pokok nya secara hirarkis terdiri dari:

1. Kepala Dinas;
2. Sekretaris Dinas;
3. Bidang Pengembangan Destinasi;
4. Bidang Pengembangan Kapasitas;
5. Bidang Pemasaran.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada bagan Struktur Organisasi berikut:

Gambar 01. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Yogyakarta



2. Tujuan

Mengacu pada visi yang telah ditetapkan maka tujuan yang akan dicapai sesuai RPJMD (2012-2017), adalah:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Pemasaran Parwisiata DIY yang didukung kapabilitas atau kredibilitas kapasitas SDM dan Kelembagaan seluruh pemangku kepentingan kepariwisataan seluruh DIY.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas Daya Tarik Wisata DIY dan pendukungnya yang berdaya saing tinggi berdasarkan sapta pesona dan keterpaduan antara pemerintah, dunia usaha maupun masyarakat.
3. Mengacu pada misi yang telah ditetapkan, maka sasaran-sasaran strategis yang hendak dicapai atau dihasilkan dalam kurun waktu lima tahun adalah sebagai berikut.

3. Tugas Setiap Jabatan Kepala Departemen Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta

a. Kepala Dinas Pariwisata

1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas urusan bidang pariwisata, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dengan merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, dan mengevaluasi agar dapat secara optimal mendukung tugas-tugas Pemerintah dan Pembangunan Daerah.

2. Tugas Jabatan Kepala Dinas Pariwisata:

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana program Sekretariat dan masing masing Bidang dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk penyusunan rencana kerja pengelolaan bidang pariwisata.
- b. Menyusun rencana strategis unit berdasarkan rencana strategis Pemerintah Daerah usulan program, permasalahan dan skala prioritas untuk kejelasan arah penyusunan rencana kerja unit.
- c. Menyusun rencana kerja unit berdasarkan rencana strategis untuk kejelasan arah dan kebijaksanaan pengelolaan bidang pariwisata.
- d. Mengkoordinasikan penyusunan rencana program Sekretariat Dinas dan masing-masing Bidang dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk ketepatan rencana sasaran program.
- e. Menetapkan pedoman kerja Dinas berdasarkan sasaran dan target untuk pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- f. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Dinas untuk mewujudkan kesatuan langkah dalam pelaksanaan tugas.
- g. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar semua pekerjaan dapat terlaksana.
- h. Menandatangani naskah dinas untuk keabsahan naskah.
- i. Mengendalikan pelaksanaan program kerja sekretariat agar berjalan sesuai dengan rencana.

- j. Mengendalikan pelaksanaan program kerja bidang Pengembangan Destinasi, bidang Pengembangan Kapasitas serta bidang Pemasaran agar berjalan sesuai dengan rencana.
- k. Mengevaluasi pelaksanaan program kesekretariatan dan bidang untuk mengetahui tingkat pencapaian program, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.
- l. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan kebijaksanaan berdasarkan hasil evaluasi untuk perbaikan pengambilan kebijaksanaan.
- m. Menilai pelaksanaan tugas bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
- n. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
- o. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya.
- p. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

b. Sekretaris

1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas ketatausahaan, penyusunan program, pengelolaan data dan informasi, *monitoring*, evaluasi dan pelaporan kinerja Dinas dengan merencanakan,

mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.

2. Tugas Jabatan Sekretaris:

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan ketatausahaan, penyusunan program, pengelolaan data dan informasi, *monitoring*, evaluasi dan pelaporan kinerja Dinas dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk ketepatan rencana kegiatan,
- b. Merumuskan rencana program sekretariat berdasarkan usulan Sub Bagian dan skala prioritas untuk bahan perumusan rencana kerja unit.
- c. Menyusun rencana pelaksanaan program Sekretariat berdasarkan rencana kerja unit dan kebijaksanaan yang ada agar tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dengan efektif.
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Sub Bagian untuk mewujudkan kesatuan langkah dalam pelaksanaan tugas.
- e. Membagi tugas kepada Kepala Sub Bagian sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar semua pekerjaan dapat terlaksana.
- f. Mengendalikan pelaksanaan tugas Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Program dan informasi agar sesuai dengan rencana.

- g. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan sub Bagian untuk mengetahui tingkat pencapaian kegiatan, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahan.
 - h. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan program berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program.
 - i. Menilai pelaksanaan tugas bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai
 - j. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
 - k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.
 - l. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.
- c. Kepala Bidang Pengembangan Destinasi
- 1. Ikhtisar Jabatan
- Memimpin pelaksanaan tugas pembinaan dan melaksanakan fasilitas sarana prasarana pendukung daya tarik wisata dengan merencanakan, mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.

2. Tugas Jabatan Kepala Bidang Pengembangan Destinasi

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan seksi dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk ketepatan rencana kegiatan.
- b. Merumuskan rencana program Bidang Pengembangan Destinasi berdasarkan usulan seksi dan skala prioritas untuk bahan perumusan rencana kerja unit.
- c. Menyusun rencana pelaksanaan program Bidang Pengembangan Destinasi berdasarkan rencana kerja unit dan kebijaksanaan yang ada agar tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dengan efektif.
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Seksi untuk mewujudkan kesatuan langkah dalam pelaksanaan tugas.
- e. Membagi tugas kepada Kepala Seksi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar semua pekerjaan dapat terlaksana.
- f. Mengendalikan pelaksanaan tugas Seksi Obyek Daerah Tujuan Wisata (Seksi ODTW), Seksi Sarana Prasarana dan Usaha Jasa Pariwisata, dan Seksi Standarisasi Produk agar sesuai dengan rencana.
- g. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi untuk mengetahui tingkat pencapaian kegiatan, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahan.
- h. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan program berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program.

- i. Menilai pelaksanaan tugas bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
 - j. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
 - k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.
 - l. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.
- d. Kepala Seksi Sarana Prasarana Pariwisata dan Usaha Jasa Pariwisata.
- 1. Ikhtisar jabatan:
 - 2. Rincian Tugas Jabatan Kepala Seksi Sarana Prasarana Pariwisata dan Usaha Jasa Pariwisata:
 - a. Merumuskan rencana kegiatan pembinaan dan melaksanakan fasilitas sarana prasarana pendukung daya tarik wisata untuk bahan perumusan rencana program Seksi Sarana Prasarana Pariwisata dan Usaha Jasa Pariwisata.
 - b. Menyusun rencana pelaksanaan pembinaan dan melaksanakan fasilitas sarana prasarana pendukung daya tarik wisata untuk bahan perumusan rencana program Seksi Sarana Prasarana Pariwisata dan Usaha Jasa Pariwisata.

- c. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan jabatannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Menyelia pelaksanaan tugas dan penyiapan bahan fasilitas, pembinaan, pengembangan, pengawasan sarana prasarana pariwisata berdasarkan program kerja agar sesuai dengan rencana.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tingkat penyelesaian tugas, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.
- f. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan rencana kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tugas.
- g. Menilai bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
- h. Membina bawahan dengan mengarahkan. Membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.
- j. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

e. Kepala Seksi Standarisasi Produk

1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas penyusunan panduan, pembinaan, dan melaksanakan sosialisasi serta fasilitas standarisasi produk usaha jasa pariwisata dengan merencanakan, mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.

2. Tugas Jabatan Kepala Standarisasi Produk

- a. Merumuskan rencana kegiatan penyusunan panduan, pembinaan, dan melaksanakan sosialisasi serta fasilitas standarisasi produk usaha jasa pariwisata untuk bahan perumusan rencana program Seksi Standarisasi Produk.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan penyusunan panduan, pembinaan, dan melaksanakan sosialisasi serta fasilitasi standarisasi produk usaha jasa pariwisata berdasarkan program kerja Seksi Standarisasi Produk agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif.
- c. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan jabatannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Menyelia pelaksanaan tugas dan penyiapan bahan penyusunan panduan, pembinaan, dan melaksanakan sosialisasi serta fasilitasi standarisasi produk usaha jasa pariwisata berdasarkan program kerja agar sesuai dengan rencana.

- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tingkat penyelesaian tugas, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.
 - f. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan rencana kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tugas.
 - g. Menilai bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
 - h. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.
 - j. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.
- f. Kepala Bidang Pengembangan Kapasitas
- 1. Ikhtisar Jabatan
- Memimpin pelaksanaan tugas pengembangan kapasitas kepariwisataan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) dan kelembagaan pariwisata dengan merencanakan, mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.

2. Tugas Jabatan Kepala Bidang Pengembangan Kapasitas

- a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan seksi dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk ketepatan rencana kegiatan.
- b. Merumuskan rencana program Bidang Pengembangan Kapasitas berdasarkan usulan Seksi dan skala prioritas untuk bahan perumusan rencana kerja unit.
- c. Menyusun rencana pelaksanaan program Bidang Pengembangan Kapasitas berdasarkan rencana kerja unit dan kebijaksanaan yang ada agar tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dengan efektif.
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Seksi untuk mewujudkan kesatuan langkah dalam pelaksanaan tugas.
- e. Membagi tugas kepada Kepala Seksi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar semua pekerjaan dapat terlaksana.
- f. Mengendalikan pelaksanaan tugas Seksi Sumber Daya Manusia dan Seksi Kelembagaan Pariwisata agar sesuai dengan rencana.
- g. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi untuk mengetahui tingkat pencapaian kegiatan, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahan.
- h. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan program berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program.

- i. Menilai pelaksanaan tugas bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
 - j. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
 - k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.
 - l. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.
- g. Kepala Seksi Sumber Daya Manusia
- 1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia pariwisata dengan merencanakan, mengkoordinasikan, membimbing, dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.
 - 2. Tugas Jabatan Kepala Seksi Sumber Daya Manusia
 - a. Merumuskan rencana kegiatan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia pariwisata untuk bahan perumusan rencana program Seksi Sumber Daya Manusia.
 - b. Menyusun rencana pelaksanaan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia pariwisata berdasarkan program kerja Seksi Sumber Daya Manusia agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif.

- c. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan jabatannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Menyelia pelaksanaan tugas dan penyiapan bahan pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia pariwisata berdasarkan program kerja agar sesuai dengan rencana.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tingkat penyelesaian tugas, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.
- f. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan rencana kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tugas.
- g. Menilai bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
- h. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.
- j. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

h. Kepala Seksi Kelembagaan Pariwisata

1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan kelembagaan kepariwisataan dengan merencanakan, mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.

2. Tugas Jabatan

- a. Merumuskan rencana kegiatan peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan kelembagaan kepariwisataan untuk bahan perumusan rencana program Seksi Kelembagaan Pariwisata.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan kelembagaan kepariwisataan berdasarkan program kerja Seksi Kelembagaan Pariwisata agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif.
- c. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan jabatannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Menyelia pelaksanaan tugas dan penyiapan bahan peningkatan kuantitas dan kualitas hubungan kelembagaan, kepariwisataan berdasarkan program kerja agar sesuai dengan rencana.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tingkat penyelesaian tugas, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.

- f. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan rencana kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tugas.
 - g. Menilai bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
 - h. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
 - i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.
 - j. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.
- i. Kepala Bidang Pemasaran
- 1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas analisa pasar, promosi pariwisata, sarana promosi, dan pelayanan informasi pariwisata dengan merencanakan, mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.
 - 2. Tugas jabatan Kepala Bidang Pemasaran
 - a. Menkoordinasikan penyusunan rencana kegiatan seksi dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk ketepatan rencana kegiatan.

- b. Merumuskan rencana program Bidang Pemasaran berdasarkan usulan Seksi dan skala prioritas untuk bahan perumusan rencana kerja unit.
- c. Menyusun rencana pelaksanaan program Bidang Pemasaran berdasarkan rencana kerja unit dan kebijaksanaan yang ada agar tugas pokok dan fungsi dapat dilaksanakan dengan efektif.
- d. Menkoordinasikan pelaksanaan tugas Seksi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar semua pekerjaan dapat terlaksana.
- e. Membagi tugas kepada Kepala Seksi sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar semua pekerjaan dapat terlaksana.
- f. Mengendalikan pelaksanaan tugas Seksi Analisis Pasar, Seksi Promosi, serta Seksi Pelayanan Informasi Pariwisata agar sesuai dengan rencana
- g. Mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Seksi untuk mengetahui tingkat pencapaian kegiatan, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahan.
- h. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan program berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan program.
- i. Menilai pelaksanaan tugas bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.

- j. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
- k. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugasnya.
- l. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

j. Kepala Sub Bagian Umum

1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepegawaian, kehumasan, keputakaan, efisiensi dan tatalaksana Dinas dengan merencanakan, mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.

2. Rincian tugas Jabatan Kepala Sub Bagian Umum

- a. Merumuskan rencana kegiatan kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan baran, kepegawaian, kehumasan, keputakaan, efisiensi dan tatalaksana Dinas berdasarkan kebijaksanaan dan skala prioritas untuk bahan perumusan rencana program sekretariat.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepegawaian, kehumasan, keputakaan, efisiensi dan tatalaksana Dinas

berdasarkan program kerja sekretariat agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif.

- c. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan jabatannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Menyelidiki pelaksanaan tugas kearsipan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang, kepegawaian, kehumasan, keputakaan, efisiensi dan tatalaksana dinas agar sesuai dengan rencana.
- e. Pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tingkat penyelesaian tugas permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.
- f. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan rencana kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tugas.
- g. Menilai bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
- h. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.
- j. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

k. Bendahara

1. Ikhtisar Jabatan

Mengelola serta mengkonsultasikan masalah keuangan dan anggaran dengan pengguna anggaran (PA) /kuasa pengguna anggaran (KPA) sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Tugas Jabatan Bendahara

- a. Melaksanakan tugas kebendaharaan dalam rangka pelaksanaan anggaran belanja pada Surat Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
- b. Menerbitkan dan mengajukan SPP UP/GU/TU/LS untuk memperoleh persetujuan PA melalui PPK-SKPD dalam rangka pengisian UP/GU/TU dan pembayaran langsung.
- c. Melaksanakan penata usahaan pengeluaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Melaksanakan penatausahaan pengeluaran sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Membuat register penerbitan SPP.
- f. Menutup Buku Kas Umum (BKU) dan membuat register penutupan kas setiap akhir bulan.
- g. Menyelenggarakan penatausahaan terhadap seluruh penerimaan dan penyetoran atas penerimaan yang menjadi tanggungjawabnya.

- h. Menyetorkan penerimaan kas yang menjadi tanggungjawab ke Rencana Kas Umum Daerah (RKUD) paling lambat dalam waktu 1 hari kerja terhitung sejak diterima.
- i. Bendahara Penerimaan melakukan verifikasi. Evaluasi, analisa atas laporan pertanggungjawaban bendahara penerimaan pembantu.
- j. Menyampaikan laporan pertanggungjawaban penerimaan yang sudah dikompilasi kepada PA paling lambat tanggal 10 bulan berikutnya, kecuali untuk bulan Desember disampaikan paling lambat tanggal 31 Desember tahun anggaran berkenaan.

1. Kepala Sub Bagian Keuangan

- 1. Ikhtisar Jabatatan
- 2. Tugas Jabatan Sub Bagian keuangan
 - a. Merumuskan rencana kegiatan pengelolaan keuangan Dinas berdasarkan kebijaksanaan dan skala prioritas untuk bahan perumusan rencana program sekretariat.
 - b. Menyusun rencana pelaksanaan pengelolaan keuangan Dinas berdasarkan program kerja sekretariat agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif.
 - c. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan jabatannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
 - d. Menyelia pelaksanaan tugas penyusunan rencana dan penyiapan bahan anggaran Dinas, perbendaharaan keuangan

dinas, akuntansi keuangan dinas, verifikasi anggaran dinas, pertanggungjawaban anggaran dinas, evaluasi dan penyusunan laporan program agar sesuai dengan rencana.

- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tingkat penyelesaian tugas, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.
- f. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan rencana kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tugas.
- g. Menilai bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
- h. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.
- j. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

m. Kepala Sub Bagian Program dan Informasi

1. Ikhtisar Jabatan

Memimpin pelaksanaan tugas menyusun program, mengelola data, mengembangkan system informasi, monitoring, evaluasi dan menyusun laporan kinerja Dinas dengan merencanakan,

mengkoordinasikan, membimbing dan mengawasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan optimal.

2. Tugas Jabatan Kepala Sub Bagian Program dan Informasi

- a. Merumuskan rencana kegiatan menyusun program, mengelola data, mengembangkan system informasi, monitoring, evaluasi dan menyusun laporan kinerja Dinas untuk bahan perumusan rencana program sekretariat.
- b. Menyusun rencana pelaksanaan menyusun program, mengelola data mengembangkan system informasi, monitoring, evaluasi dan menyusun laporan kinerja Dinas berdasarkan program kerja sekretariat agar tugas dapat dilaksanakan dengan efektif.
- c. Membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan jabatannya agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- d. Menyelia tugas pelaksanaan dan penyiapan bahan penyusunan program, pengelolaan data, pengembangan system informasi, monitoring, evaluasi dan penyusunan laporan kinerja Dinas dan penyusunan laporan program agar sesuai dengan rencana.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan untuk mengetahui tingkat penyelesaian tugas, permasalahan yang dihadapi serta upaya pemecahannya.
- f. Merumuskan upaya peningkatan pengembangan rencana kegiatan berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan tugas.

- g. Menilai bawahan untuk bahan pertimbangan pengembangan pegawai.
- h. Membina bawahan dengan mengarahkan, membimbing, menegur, memberikan sanksi dan memberikan penghargaan untuk peningkatan kinerja pegawai.
- i. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai bidang tugas.
- j. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan baik secara lisan maupun tertulis untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan.

B. Hasil Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Dinas Pariwisata DIY. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 66 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik pegawai Dinas Pariwisata DIY, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban pegawai Dinas Pariwisata DIY. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. **Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY**

Karakteristik pegawai Dinas Pariwisata yang diteliti dalam penelitian ini mencakup: jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, gaji dan status. Deskripsi karakteristik pegawai Dinas Pariwisata disajikan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik pegawai Dinas Pariwisata berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 10. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase(%)
Laki-laki	40	60,61
Perempuan	26	39,39
Jumlah	66	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Tabel 10 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata DIY dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak (60,61%) dan pegawai Dinas Pariwisata dengan jenis kelamin perempuan sebanyak (39,39%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pariwisata DIY berjenis kelamin Laki-laki. Mayoritas pegawai Dinas Pariwisata Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki karena pekerjaan Pegawai Dinas Pariwisata DIY yang sebagian juga turun ke lapangan untuk mengetahui kondisi daerah wisata DIY yang mayoritas adalah kondisi alam yang butuh ketahanan fisik.

2. Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik pegawai Dinas Pariwisata DIY berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase(%)
SD	2	3,03
SMP	1	1,52
SMA	18	27,27
D 3	7	10,61
S 1	29	43,94
S 2	9	13,64
S 3	0	0,00
Jumlah	66	100,00

Data diolah tahun 2017

Tabel 11 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata DIY berpendidikan tamat SD sebanyak (3,03%), pegawai Dinas Pariwisata DIY berpendidikan tamat SMP sebanyak (1,52%), pegawai Dinas Pariwisata DIY berpendidikan SMA sebanyak (27,27%), pegawai Dinas Pariwisata DIY berpendidikan S1 sebanyak (43,94 %), pegawai Dinas Pariwisata DIY berpendidikan S2 sebanyak (13,64%), pegawai Dinas Pariwisata DIY berpendidikan S3 tidak ada atau (0%). Mayoritas pegawai Dinas Pariwisata mempunyai pendidikan terakhir tingkat S1 karena mayoritas kebutuhan jabatan di Dinas Pariwisata DIY adalah S1 dikarenakan tuntutan jabatan yang membutuhkan kompetensi seorang lulusan Sarjana.

3. Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik pegawai Dinas Pariwisata DIY

berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase(%)
< 1 tahun	3	4,55
1-5 tahun	8	12,12
6-10 tahun	12	18,18
11-20 Tahun	13	19,70
>20 tahun	30	45,45
Jumlah	66	100,00

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata DIY yang mempunyai lama bekerja kurang dari satu “<1” tahun sebanyak (4,55%), pegawai Dinas Pariwisata DIY yang mempunyai lama bekerja satu sampai lima “1-5” tahun sebanyak (12,12%), pegawai Dinas Pariwisata DIY yang mempunyai lama bekerja enam sampai sepuluh tahun “6-10” sebanyak (18,18%), pegawai Dinas Pariwisata DIY yang mempunyai lama bekerja sebelas sampai dua puluh “11-20” tahun sebanyak (19,70%), pegawai Dinas Pariwisata DIY yang mempunyai lama bekerja lebih dari dua puluh “>20” tahun sebanyak (45,45%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai lama bekerja lebih dari 20 tahun(>20). Mayoritas pegawai mempunyai lama bekerja 20 tahun dikarenakan banyak pegawai senior yang sudah lama bekerja.

4. Gaji

Deskripsi karakteristik pegawai Dinas Pariwisata DIY

berdasarkan Gaji disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 13. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY berdasarkan Lama Bekerja

Gaji	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 juta	9	13,64
2-4 juta	50	75,76
4-6 juta	7	10,61
Jumlah	66	100,00

Data diolah tahun 2017

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata DIY dengan gaji 1-2 juta sebanyak (13,64 %), pegawai Dinas Pariwisata DIY dengan gaji 2-4 juta sebanyak (75,76 %), pegawai Dinas Pariwisata DIY dengan gaji 4-6 juta sebanyak (13,64 %). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di gaji antara dua sampai empat juta (2-4). Rata-rata gaji pegawai Dinas adalah dua sampai empat juta (2-4) disesuaikan dengan Upah Minimum Provinsi dan beban kerja.

5. Status

Deskripsi karakteristik pegawai Dinas Pariwisata DIY

berdasarkan Status disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY berdasarkan Lama Bekerja

Status	Frekuensi	Persentase (%)
Menikah	56	84,85
Lajang	8	12,12
Cerai	2	3,03
Jumlah	66	100,00

Data diolah tahun 2017

Tabel 14 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pariwisata DIY dengan status Menikah (84,85 %), pegawai Dinas Pariwisata DIY dengan status Lajang (12,12 %), pegawai Dinas Pariwisata DIY dengan status Cerai (3,03%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mempunyai status Menikah.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan pegawai Dinas Pariwisata DIY mengenai Pengaruh Lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pegawai di Dinas Pariwisata DIY. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan sebagai dibawah ini:

1. Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 3; nilai maksimum sebesar 15; mean sebesar 12,63; dan standar deviasi sebesar 2,35. Selanjutnya variabel Disiplin kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja terdiri dari 3 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi untuk variabel Disiplin Kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,98$	10	15,15
Sedang	$10,28 \leq X < 14,98$	53	80,30
Rendah	$X < 10,28$	3	4,55
Junlah		66	100,00

Sumber: Kuesioner diolah tahun 2017

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai Disiplin Kerja dalam kategori tinggi sebanyak (15,15 %), pegawai yang menilai Disiplin Kerja dalam kategori sedang sebanyak (80,30 %), dan pegawai yang menilai Disiplin Kerja dalam kategori rendah sebanyak (4,55 %). Kesimpulan yang dapat diambil bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Dinas Pariwisata DIY memberikan penilaian Disiplin Kerja dengan kategori sedang.

2. Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 6; nilai maksimum sebesar 30; mean sebesar 25,80; dan standar deviasi sebesar 4,09. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan Baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi untuk variabel Lingkungan Kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,90$	10	15,15
Sedang	$21,71 \leq X < 29,90$	53	80,30
Rendah	$X < 21,71$	3	4,55
	Jumlah	66	100,00

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2017

Tabel 15 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang memberikan penilaian terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pariwisata masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak (15,15 %), pegawai yang memberikan penilaian terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pariwisata DIY masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak (80 ,30 %), dan pegawai yang memberikan penilaian terhadap Lingkungan Kerja di Dinas Pariwisata DIY masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak (4,55 %). Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Dinas Pariwisata DIY memberikan penilaian Lingkungan Kerja dengan Kategori Sedang.

3. Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis deskriptif pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai minimum sebesar 7; nilai maksimum sebesar 15; mean sebesar 12,34; dan standar deviasi sebesar 1,73. Selanjutnya variabel Gaya Kepemimpinan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata(M) dan Simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel Gaya Kepemimpinan terdiri dari 3 pertanyaan yang

masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5. Kategorisasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 14,08$	9	13,64
Sedang	$10,61 \leq X < 14,08$	49	74,24
Rendah	$X < 10,61$	8	12,12
Jumlah		66	100,00

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa pegawai yang menilai bahwa Gaya Kepemimpinan masuk dalam kategori tinggi sebanyak (13,64 %), pegawai yang menilai bahwa Gaya Kepemimpinan masuk dalam kategori sedang sebanyak (74,24 %), dan pegawai yang menilai bahwa Gaya Kepemimpinan masuk dalam kategori rendah sebanyak (12,12 %). Kesimpulan dari data tersebut adalah bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Dinas Pariwisata DIY memberikan penilaian Gaya Kepemimpinan dengan kategori sedang.

2. Uji Prasarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolinieritas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 21.0 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Menurut Santosa dan Ashari (2005) Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penelitian ini menggunakan Uji *Kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,079	Normal
Lingkungan Kerja	0,051	Normal
Gaya Kepemimpinan	0,065	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2017

Hasil Uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Ghazali (2011) uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 19. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,052	Linier
Gaya Kepemimpinan	0,301	Linier

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Menurut Ghazali (2011) Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,795	1,258	Non Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,795	1,258	Non Multikolinieritas

Sumber: Data diolah tahun 2017

Menurut tabel 20 terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut merupakan hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows*.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Independent Variabel	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,026	-0,021	0,056	-0,072
Pendidikan Terakhir	0,155	0,241	0,153	0,259
Lama Bekerja	0,102	0,106	0,107	0,100
Gaji	0,002	-0,159	0,024	-0,219
Status	0,031	0,043	0,016	0,066
Lingkungan Kerja		0,615***		0,726***
Gaya Kepemimpinan			0,159*	0,220*
R^2	0,040	0,404***	0,064*	0,437*
ΔR^2	0,040	0,364***	0,024*	0,397*

* $\leq 0,05$

** $\leq 0,01$

*** $\leq 0,001$

Sumber: Data Primer, diolah 2017

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (β) sebesar 0,615*** dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,364***; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 21.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 21. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 21, diketahui bahwa Gaya

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (β) sebesar 0,159* dan $p=0,037$. Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan. Kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,024*.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 21.0 for Windows* dapat dilihat pada Tabel 21. Berdasarkan ringkasan analisis regresi pada Tabel 22.0 diketahui bahwa Lingkungan Kerja (β) sebesar 0,726*** $p=0,000$ dan Gaya Kepemimpinan (β) sebesar 0,220* $p=0,041$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,397*. Hipotesis III dapat dinyatakan terbukti secara positif dan signifikan.

Tabel 22. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Terbukti
2.	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Terbukti
3.	Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Terbukti

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata DIY.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata DIY

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pariwisata DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai (β) sebesar 0,615*** dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,364*** maka hipotesis pertama diterima.

Lingkungan Kerja merupakan keadaan disekitar pegawai dalam melakukan kegiatan operasional. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan Kerja mencakup suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan pimpinan dengan bawahan dan tersedia fasilitas kerja. Menurut Nitisemito (2002) Disiplin Kerja akan tercipta ketika indikator-indikator Lingkungan Kerja terpenuhi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk pegawai. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah (270) Lingkungan Kerja ditunjukan pada indikator fasilitas. Keadaan fasilitas Dinas Pariwisata DIY yaitu kantin yang tidak mendukung, fasilitas parkir dan tempat ibadah tidak terawat.

Sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan di Dinas Pariwisata DIY bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja Dinas Pariwisata DIY pegawai yang baik akan meningkatkan Disiplin Kerja. Penelitian yang sudah dilakukan mayoritas pegawai menunjukkan Lingkungan Kerja dalam kondisi sedang, jika Lingkungan Kerja dengan kondisi demikian menghasilkan Disiplin Kerja yang kurang optimal. Peningkatan pada Lingkungan Kerja akan memberikan peningkatan Disiplin Kerja Pegawai yang lebih baik. Tempat bekerja yang kurang baik dan Fasilitas yang kurang mendukung membuat pegawai cenderung melakukan tindakan indisipliner.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani (2013) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata DIY

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja di Dinas Pariwisata DIY. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai (β) sebesar 0,159* dan $p=0,037$. Kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,024* maka hipotesis ke dua diterima.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk bertindak sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2010)

sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pimpinan. Gaya Kepemimpinan yang baik dapat tercapai jika indikator yang dikemukakan oleh Likert dalam Handoko (2003) terpenuhi. Indikator tersebut adalah keputusan, carapandang, mengkomunikasikan tujuan, dan penghargaan. Menurut Martoyo (2002) untuk memelihara dan menegakkan Disiplin Kerja yang baik dipengaruhi oleh kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, Gaya Kepemimpinan, budaya organisasi dan Lingkungan Kerja. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan berkaitan erat dengan Disiplin Kerja.

Dalam Penelitian yang sudah dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata DIY menunjukkan Gaya Kepemimpinan dalam kondisi sedang. Penelitian yang sudah dilakukan pada sebagian pegawai Dinas Pariwisata DIY menyatakan bahwa pimpinan di Dinas Pariwisata DIY dirasa tidak melibatkan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan. Penghargaan dari pimpinan pada pegawai yang dirasa kurang menjadi salah satu penyebab bawahan merasa tidak dihargai dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel Gaya Kepemimpinan di Dinas Pariwisata DIY ditunjukkan pada indikator mengkomunikasikan tujuan sebesar (267). Pimpinan yang dirasa kurang mengkomunikasikan tujuan instansi membuat pegawai kurang memahami pentingnya tujuan instansi. Pegawai yang kurang memahami tujuan instansi memiliki kecenderungan melakukan tindakan indisipliner karena bekerja secara tidak serius.

Penelitian ini membuktikan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja sesuai dengan Penelitian yang dilakukan Anisa (2014) dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Dinas Pariwisata DIY

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan ringkasan analisis regresi diketahui bahwa Lingkungan Kerja (β) sebesar 0,726*** $p=0,000$ dan Gaya Kepemimpinan (β) sebesar 0,220* $p=0,041$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kontribusi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,397*.

Lingkungan Kerja yang baik diperlukan pegawai untuk menjalankan pekerjaannya. Menurut Nitisemito (2002) Disiplin Kerja akan tercipta ketika indikator-indikator Lingkungan Kerja terpenuhi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk pegawai. Semakin baik Lingkungan Kerja pegawai maka akan membuat kerja pegawai menjadi nyaman dan minim kecenderungan bertindak tidak Disiplin.

Penelitian yang sudah dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata Yogyakarta menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memberikan penilaian sedang pada variabel Lingkungan Kerja Dinas Pariwisata DIY.

Kondisi Lingkungan Kerja Dinas Pariwisata Yogyakarta yaitu warna dinding putih pudar serta berjamur, penerangan yang redup, fasilitas kantin tidak mendukung, fasilitas parkir dan tempat ibadah kurang terawat. Sehingga kondisi tersebut menghasilkan Disiplin Kerja yang kurang optimal, jika dilakukan peningkatan pada Lingkungan Kerja dirasa akan menghasilkan kondisi Disiplin Kerja pegawai yang lebih baik. Sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata jika Lingkungan Kerja mendukung dengan indikator yang ada dirasa akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kenaikan Disiplin Kerja pegawai.

Penelitian yang sudah dilakukan pada pegawai Dinas Pariwisata DIY menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Pimpinan di Dinas Pariwisata DIY yang dirasakan pegawai kurang melibatkan bawahan dalam mengambil sebuah keputusan dirasa membuat hubungan antara pimpinan dan bawahan menjadi renggang. Penghargaan dari pimpinan pada pegawai yang dirasakan pegawai kurang menjadi salah satu penyebab bawahan yang kurang dekat dengan Pimpinan karena pegawai Dinas Pariwisata merasa kurang dihargai dalam bekerja

Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan bawahan dirasa akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja. Menurut Martoyo (2002) salah satu hal yang mempengaruhi Disiplin Kerja dalam organisasi adalah Pimpinan dalam organisasi tersebut. Jika pimpinan mengkomunikasikan tujuan disertai kesempatan pada pegawai dan memberikan penghargaan

pada pegawai yang sudah bekerja dengan baik dirasa berdampak pada hubungan pimpinan dan bawahan yang dekat. Bawahan yang mempunyai hubungan dekat dengan Pimpinan akan merasa enggan melakukan tindakan indisipliner karena merasa diperhatikan oleh pimpinan.

Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang baik meningkatkan Disiplin Kerja. Hal tersebut mempunyai maksud jika Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan dilakukan peningkatan maka akan berdampak pula pada peningkatan Disiplin Kerja pegawai. Pegawai yang bekerja pada Lingkungan Kerja yang tidak optimal(sedang) dan didukung oleh Gaya Kepemimpinan yang belum optimal(sedang) cenderung akan mempengaruhi Disiplin Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta yang tidak optimal. Misalkan pegawai yang bekerja di ruangan yang memiliki penerangan yang redup dan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan maka pegawai tersebut akan mempengaruhi perilaku pegawai untuk datang tidak tepat waktu dalam bekerja.

Dalam penelitian ini menghasilkan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iswara (2010) yang menghasilkan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,615*** dan $p=0.000$. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,364***.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai beta (β) sebesar 0,159* dan $p=0,037$. Kontribusi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,024*.
3. Lingkungan Kerja memiliki nilai (β) sebesar 0,726*** dan $p=0,000$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Sedangkan Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai (β) sebesar 0,220* $p=0,041$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (ΔR^2) sebesar 0,397*.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Kontribusi pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan dalam mempengaruhi Disiplin Kerja yaitu hanya sebesar 0,397 atau 39,7 %. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi Disiplin Kerja.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin data yang diperoleh dari jawaban responden terbatas, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 66 pegawai. Jika responden lebih banyak maka hasilnya lebih maksimal.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Dinas Pariwisata DIY

- i. Berdasarkan hasil penelitian pegawai Dinas Pariwisata DIY diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja mendapatkan skor terendah (270) pada indikator fasilitas kerja, Oleh karena itu, pimpinan Dinas Pariwisata DIY disarankan untuk meningkatkan fasilitas kerja agar mendukung pegawai selama menjalankan pekerjaan di Dinas Pariwisata Yogyakarta. Selain hal tersebut perlu dilakukan renovasi pada tempat kerja fisik agar menunjang kenyamanan kerja bagi pegawai sehingga Disiplin Kerja lebih meningkat.
- ii. Berdasarkan hasil penilaian pegawai Dinas Pariwisata DIY diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan mendapatkan skor terendah (267) pada indikator mengkomunikasikan tujuan. Oleh sebab itu, pimpinan Dinas Pariwisata DIY disarankan untuk lebih banyak menyampaikan dan mengingatkan tujuan dari instansi disetiap kesempatan agar pegawai ingat dan paham sehingga ketika bekerja pegawai serius dan minim tindakan indisipliner.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang telah dilakukan dapat dijadikan referensi untuk penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Dewi. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 8 nomor 4 November 2010 hal 971-983 ISSN: 1693-5241*
- Anisa dkk. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro*. Semarang: Undip.
- Azwar, Saifuddin. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ashari dan Santosa, Budi Purbayu. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Cooper, Donald R. Dan Scindler, Pamela S. (2006). *Bussiner Research Methods* 9th edition, New York: McGraw-Hill.
- Dinas Pariwisata. (2015). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta*. Yogyakarta: Dinas Pariwisata DIY.
- Ferdinand, A. (2002). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian. Manajemen*. Edisi 2. Semarang: Seri Pustaka Kunci 03/BP UNDIP.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Lisna. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Sekretariat Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.
- Handoko, T. Hani. (2003). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan dan Iqbal. (2004). *Pokok-Pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Avin Fadilla. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor2, Desember*.

<https://gudeg.net/direktori/1649/dinas-pariwisata-dan-kebudayaan-kota-yogyakarta.html>

<http://pariwisata.jogjakota.go.id/>

Hofstede, Geert, and Minkov, Michael . (2010). *Cultures and Organizations 3rd edition*. New York: Mc GrawHill.

Iswara, I Gusti A. R. P. Dan Sudharma, I Nyoman. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana Hal 671-682*. Bali: Universitas Udayana.

James. (1996). *Customer Behaviour, (seventh ed)*. Florida: The Dryden Press

Jaya, Kadek Yudi Prawira dan Adnyani, I Gusti Ayu Dewi (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 9, 2015: 2702-2721, ISSN: 2302-8912*.

Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martoyo, Susilo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.

Mulyana, Dedi. (2001). *Ilmu Komunikasi, Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Newstrom, John W dan Davis, Keith. (2007). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 7*. Jakarta: Erlangga.

Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia.

Prasetya, Nusa. (2010). "Perceived Usefulness, Confirmation, dan Satisfaction terhadap Niat Keberlangsungan Pemakaian Mobile Internet. *Scholar Research. Purwokerto : Universitas Jendral Soedirman*.

Rivai, Veithzal dan Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal. (2008). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Buku 1. Salemba Empat: Jakarta.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, Hari dan Zulkieflimansyah. (2009). *Manajemen Strategi; Sebuah Konsep Pegantar*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap kinerja Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Simanjutak, Markus Doddy. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah I Medan. *Tesis*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Sirait, Justin T. (2006). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suryana. (2009). Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umar, Husein. (2005). *Riset SDM Dalam Organisasi*. Edisi Revisi Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Usmara, A. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Amara Books.
- Wursanto. (2003). *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.

LAMPIRAN

INSTRUMEN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Pegawai Dinas Pariwisata DIY

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Saya Solikhin Fauzur Rohman di Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Bersama ini Saya mohon kesedian Bapak/Ibu/Saudara-I untuk meluangkan waktu disela kesibukan Anda untuk mengisi kuesioner Penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Pegawai Dinas Pariwisata DIY.

Dengan segala hormat, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara-I menjawab dengan sejujurnya sesuai dengan keadaan Anda alami. Apapun jawaban yang Anda berikan tidak akan mempengaruhi penilaian instansi terhadap Anda. Jawaban yang Anda berikan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan penelitian ini. Informasi yang didapatkan akan Saya jaga kerahasiaannya. Identitas responden akan dirahasiakan. Atas kesediaan Anda dalam mengisi kuesioner ini Saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Solikhin Fauzur Rohman

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Responden : a. Laki-laki b. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir :
 1. SD
 2. SMP
 3. SMA/SMK
 4. D 3
 5. S 1
 6. S 2
 7. S 3
3. Lama Bekerja :
 1. < 1 tahun
 2. 1-5 tahun
 3. 6-10 tahun
 4. 11-20 tahun
 5. > 20 tahun
4. Gaji :
 1. 1-2 juta
 2. 2- 4 juta
 3. 4-6 juta
5. Status :
 1. Menikah
 2. Lajang
 3. Cerai

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan Anda isi salah satu dari 5 kolom yang tersedia dengan tanda centang (**V**) pada 5 kolom yang tersedia.
2. Setelah kuesioner diisi selanjutnya mohon berikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban Skor :
 - a. STS = Sangat Tidak Setuju(1)
 - b. TS = Tidak Setuju (2)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. S = Setuju (4)
 - e. SS = Sangat Setuju (5)

Daftar Angket Penelitian

1. Disiplin

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan memberi saran dan arahan kepada Saya untuk menaati peraturan.					
2.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja.					
3.	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam Instansi.					
4.	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap tugas.					
5.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja mempengaruhi ketepatan waktu kedatangan Saya ketempat kerja.					

2. Lingkungan Kerja

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
2.	Kondisi Lingkungan ruang kerja yang nyaman membuat Saya giat bekerja.					

3.	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat Saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.					
4.	Hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja sangat penting.					
5.	Kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.					
6.	Komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

3. Gaya Kepemimpinan

No.	Daftar Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pimpinan menanyakan pendapat pada bawahan sebelum memutuskan.					
2.	Pimpinan mempengaruhi carapandang dalam menyelesaikan masalah pekerjaan Saya.					
3.	Pimpinan sering mengkomunikasikan tujuan Instansi pada bawahan.					
4.	Pemimpin memberi penghargaan pada bawahan yang kinerjanya bagus.					



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

DINAS PARIWISATA

Alamat : Jl. Malioboro 56, Telp. (0274) 587486, Fax. 565437
Website: visitingjogja.jogjapro.go.id Email: dispar@visitingjogja.com
Yogyakarta

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor :

800/2292

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rose Sutikno, SH. MM.
NIP : 196302221992031006
Pangkat/Gol : Pembina Tk I, IV/b
Jabatan : Sekretaris Dinas

Menerangkan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : SOLIKHIN FAUZUR ROHMAN
NIM : 12808144053
Fakultas : EKONOMI
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA

Benar-benar telah mencari data di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dinas Pegawai Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Maret 2017

A.n. Kepala
Sekretaris



Rose Sutikno, SH. MM.

NIP. 196302221992031006

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	Disiplin Pegawai					Lingkungan Kerja						Gaya Kepemimpinan			
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
1	5	4	4	4	5	5	3	4	4	2	4	2	2	3	3
2	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
7	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3
8	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	3	5
9	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
10	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	3	3	4	5
11	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
14	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
15	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4
20	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
21	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	4
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
26	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4
30	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4
31	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
32	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
33	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3
34	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
37	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
38	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	5	5

10	5	5	5	15	5	4	5	5	3	4	26	3	3	4	10
11	4	4	4	12	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	15
12	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
13	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29	4	4	4	12
14	4	5	4	13	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	12
15	4	5	5	14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
16	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	13
17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
18	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
19	5	5	5	15	5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	12
20	5	5	5	15	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	12
21	1	1	1	3	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
22	4	5	5	14	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	13
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	8	1	2	2	5
24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
25	4	4	4	12	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	14
26	4	4	3	11	3	4	5	5	4	4	25	4	4	4	12
27	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12
29	4	4	4	12	4	4	4	5	4	4	25	5	4	3	12
30	5	4	5	14	5	5	4	4	4	5	27	5	3	4	12
31	4	5	5	14	4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	12
32	4	5	4	13	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	13
33	5	5	4	14	4	5	5	5	4	4	27	4	4	3	11
34	4	4	5	13	4	4	4	5	4	5	26	4	4	3	11
35	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
36	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	9
37	4	4	5	13	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	13
38	1	1	2	4	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	5
39	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	13
40	5	4	4	13	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	12
41	4	4	5	13	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	14
42	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
43	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	14
44	4	4	4	12	5	5	5	5	5	5	30	5	4	3	12
45	4	4	4	12	3	3	2	4	3	3	18	4	4	3	11
46	4	4	4	12	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	12
47	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	12
48	5	5	4	14	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	12
49	5	5	4	14	5	5	1	5	5	5	26	5	5	5	15
50	4	5	4	13	4	4	4	5	3	5	25	4	4	4	12
51	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	11
52	5	5	5	15	5	5	4	5	5	5	29	4	4	4	12

53	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	12
54	4	5	5	14	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	14
55	4	5	4	13	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	14
56	4	5	5	14	5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	12
57	5	5	5	15	4	5	4	3	4	5	25	4	4	4	12
58	4	5	4	13	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	15
59	5	5	4	14	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	13
60	4	5	5	14	5	4	4	4	4	5	26	5	4	5	14
61	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15
62	4	4	3	11	5	5	3	4	4	5	26	4	5	5	14
63	5	4	5	14	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	14
64	5	4	3	12	5	4	5	4	5	5	28	4	3	4	11
65	5	4	4	13	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	15
66	5	4	3	12	5	5	4	5	4	5	28	5	4	5	14

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Gaji	Status
1	Perempuan	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
2	Perempuan	S 2	11-20 tahun	4-6 juta	Menikah
3	Laki-laki	S 2	> 20 tahun	4-6 juta	Menikah
4	Perempuan	S 1	1-5 tahun	2-4 juta	Menikah
5	Perempuan	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
6	Laki-laki	S 2	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
7	Perempuan	SMA/SMK	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
8	Perempuan	S 1	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
9	Laki-laki	SMA/SMK	1-5 tahun	2-4 juta	Menikah
10	Perempuan	S1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
11	Laki-laki	D3	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
12	Laki-laki	SMA/SMK	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
13	Perempuan	D3	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
14	Laki-laki	SMA/SMK	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
15	Perempuan	S 2	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
16	Perempuan	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
17	Laki-laki	SMA/SMK	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
18	Laki-laki	SMA/SMK	< 1 tahun	1-2 juta	Lajang
19	Laki-laki	D3	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
20	Perempuan	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
21	Laki-laki	SMA/SMK	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
22	Laki-laki	SMA/SMK	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
23	Perempuan	D3	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah

24	Laki-laki	D3	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
25	Laki-laki	SMA/SMK	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
26	Perempuan	S1	< 1 tahun	2-4 juta	Lajang
27	Laki-laki	SMA/SMK	> 20 tahun	1-2 juta	Menikah
28	Laki-laki	S 1	1-5 tahun	2-4 juta	Lajang
29	Perempuan	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
30	Laki-laki	S 1	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
31	Perempuan	D3	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
32	Laki-laki	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
33	Laki-laki	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
34	Laki-laki	S 2	> 20 tahun	4-6 juta	Menikah
35	Laki-laki	S 2	> 20 tahun	4-6 juta	Menikah
36	Perempuan	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
37	Laki-laki	S 1	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
38	Laki-laki	D3	< 1 tahun	1-2 juta	Menikah
39	Laki-laki	S 2	11-20 tahun	4-6 juta	Menikah
40	Perempuan	SMA/SMK	6-10 tahun	1-2 juta	Lajang
41	Perempuan	S 2	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
42	Laki-laki	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
43	Perempuan	SMA/SMK	> 20 tahun	1-2 juta	Menikah
44	Laki-laki	S 2	> 20 tahun	4-6 juta	Menikah
45	Laki-laki	S 1	1-5 tahun	2-4 juta	Lajang
46	Laki-laki	S 1	> 20 tahun	4-6 juta	Menikah
47	Laki-laki	SMA/SMK	> 20 tahun	2-4 juta	Menikah
48	Laki-laki	S 1	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
49	Laki-laki	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Cerai
50	Perempuan	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
51	Laki-laki	SMA/SMK	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
52	Perempuan	S 1	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
53	Laki-laki	S 1	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
54	Laki-laki	SMA/SMK	> 20 tahun	2-4 juta	Lajang
55	Perempuan	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
56	Laki-laki	SMA/SMK	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
57	Laki-laki	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
58	Perempuan	SMA/SMK	6-10 tahun	1-2 juta	Menikah
59	Laki-laki	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Menikah
60	Perempuan	SMA/SMK	1-5 tahun	1-2 juta	Lajang
61	Laki-laki	SD	1-5 tahun	1-2 juta	Menikah
62	Laki-laki	S 1	6-10 tahun	2-4 juta	Cerai
63	Perempuan	S 1	11-20 tahun	2-4 juta	Menikah
64	Laki-laki	SMP	> 20 tahun	2-4 juta	Lajang
65	Laki-laki	SD	1-5 tahun	1-2 juta	Menikah
66	Perempuan	S 1	1-5 tahun	2-4 juta	Menikah

DATA KATEGORISASI

No.	Jumlah	KT	Jumlah	KT	Jumlah	KT
	DK		LK		GK	
1	13	Sedang	22	Sedang	7	Rendah
2	13	Sedang	30	Tinggi	10	Rendah
3	13	Sedang	25	Sedang	13	Sedang
4	12	Sedang	29	Sedang	15	Tinggi
5	13	Sedang	30	Tinggi	12	Sedang
6	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
7	13	Sedang	28	Sedang	9	Rendah
8	14	Sedang	25	Sedang	9	Rendah
9	11	Sedang	26	Sedang	11	Sedang
10	15	Tinggi	26	Sedang	10	Rendah
11	12	Sedang	28	Sedang	15	Tinggi
12	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
13	15	Tinggi	29	Sedang	12	Sedang
14	13	Sedang	28	Sedang	12	Sedang
15	14	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
16	12	Sedang	24	Sedang	13	Sedang
17	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
18	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
19	15	Tinggi	28	Sedang	12	Sedang
20	15	Tinggi	26	Sedang	12	Sedang
21	3	Rendah	30	Tinggi	15	Tinggi
22	14	Sedang	27	Sedang	13	Sedang
23	3	Rendah	6	Rendah	10	Rendah
24	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
25	12	Sedang	26	Sedang	14	Sedang
26	11	Sedang	25	Sedang	12	Sedang
27	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
28	12	Sedang	24	Sedang	12	Sedang
29	12	Sedang	25	Sedang	12	Sedang
30	14	Sedang	27	Sedang	12	Sedang
31	14	Sedang	26	Sedang	12	Sedang
32	13	Sedang	25	Sedang	13	Sedang
33	14	Sedang	27	Sedang	11	Sedang
34	13	Sedang	26	Sedang	11	Sedang
35	15	Tinggi	30	Tinggi	15	Tinggi
36	12	Sedang	24	Sedang	9	Rendah
37	13	Sedang	25	Sedang	13	Sedang
38	4	Rendah	9	Rendah	9	Rendah
39	15	Tinggi	30	Tinggi	13	Sedang

40	13	Sedang	26	Sedang	12	Sedang
41	13	Sedang	28	Sedang	14	Sedang
42	12	Sedang	30	Tinggi	15	Tinggi
43	12	Sedang	30	Tinggi	14	Sedang
44	12	Sedang	30	Tinggi	12	Sedang
45	12	Sedang	18	Rendah	11	Sedang
46	12	Sedang	22	Sedang	12	Sedang
47	12	Sedang	23	Sedang	12	Sedang
48	14	Sedang	28	Sedang	12	Sedang
49	14	Sedang	26	Sedang	15	Tinggi
50	13	Sedang	25	Sedang	12	Sedang
51	12	Sedang	23	Sedang	11	Sedang
52	15	Tinggi	29	Sedang	12	Sedang
53	15	Tinggi	30	Tinggi	12	Sedang
54	14	Sedang	27	Sedang	14	Sedang
55	13	Sedang	25	Sedang	14	Sedang
56	14	Sedang	27	Sedang	12	Sedang
57	15	Tinggi	25	Sedang	12	Sedang
58	13	Sedang	29	Sedang	15	Tinggi
59	14	Sedang	27	Sedang	13	Sedang
60	14	Sedang	26	Sedang	14	Sedang
61	15	Tinggi	30	Tinggi	15	Tinggi
62	11	Sedang	26	Sedang	14	Sedang
63	14	Sedang	28	Sedang	14	Sedang
64	12	Sedang	28	Sedang	11	Sedang
65	13	Sedang	25	Sedang	15	Tinggi
66	12	Sedang	28	Sedang	14	Sedang

HASIL UJI VALIDITAS TAHAP 1 (CFA)

Factor Analysis

Rotated Factor Matrix^a

	Factor		
	1	2	3
DK1		,689	
DK2		,883	
DK3		,767	
DK4	,580		
DK5			
LK1	,801		
LK2	,708		
LK3	,653		
LK4	,702		
LK5	,732		
LK6	,784		
GK1			,680
GK2			,873
GK3			,581
GK4			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

Daftar Item Pertanyaan yang Lolos Uji CFA

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
DK1		.801	
DK2		.890	
DK3		.879	
LK1	.775		
LK2	.727		
LK3	.778		
LK4	.808		
LK5	.754		
LK6	.783		
GK1			.754
GK2			.838
GK3			.790

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.^a

a. Rotation converged in 6 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.896	.896	3

2. Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.922	6

3. Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.757	3

CORRELATIONS

Correlations

		DKR2	LKR2	GKR2
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.607**	.115
	Sig. (2-tailed)		.000	.359
	N	66	66	66
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.607**	1	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	66	66	66
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.115	.453**	1
	Sig. (2-tailed)	.359	.000	
	N	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Tabel 1. *Average Variance Extracted (AVE)*

	Mean	SD	Item-total Dunn, Seaker and Waller 1994 >.3	α Value Churchill, 1979; Bagozzi and Yi, 1988; Nunnally and Bernstein, 1994 >.7	Loading Anderson and Gerbing 1988 >.7	CR Nunnally (1967, 1978), Hair et al. (2006) .5 (basic), .6(EFA), .7	AVE Anderson and Gerbing (1988) >.5
DisiplinKerja_1			,770		,801		
DisiplinKerja_2	4,212	,7837	,842	0,896	,890	0,786	0,735
DisiplinKerja_3			,774		,879		
LingkunganKerja_1			,796		,775		
LingkunganKerja_2			,835		,727		
LingkunganKerja_3	4,301	,6820	,656	,918	,778	0,898	0,595
LingkunganKerja_4			,756		,808		
LingkunganKerja_5			,790		,754		
LingkunganKerja_6			,814		,783		
GayaKepemimpinan_1			,625		,754		
GayaKepemimpinan_2	4,116	,5773	,700	,759	,838	0,729	0,632
GayaKepemimpinan_3			,462		,790		

Tabel 2. *Correlation, Mean, standard deviation, dan cronbach*

	Mean	SD	α Value	AVE	1	2	3
1. Disiplin Kerja	4,212	,783	,896	,735	,896		
2. Lingkungan Kerja	4,300	,682	,918	,595	,607	,918	
3. Gaya Kepemimpinan	4,116	,577	,759	,632	,115	,453	,759

**. *Correlation is significant at the level (2-tailed)*

Cronbach α ditunjukkan pada nilai yang dicetak tebal

Tabel 3 . *Discriminant validity, AVE, Mean, standard deviation, value, square correlation*

	1	2	3
1. Disiplin Kerja	[,735]	,368	,013
2. Lingkungan Kerja	,669	[,595]	,205
3. Gaya Kepemimpinan	,137	,595	[,632]

AVE ditunjukkan pada nilai ada dalam tanda kurung

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada nilai di sebelah kiri AVE

Square correlation ditunjukkan pada nilai di sebelah kanan AVE

HASIL KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	40	60.16	60.16	60.16
Valid Perempuan	26	39.39	39.39	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	2	3.03	3.03	3.03
SMP	1	1.52	1.52	4.55
SMA/SMK	18	27.27	27.27	31.82
D 3	7	10.61	10.61	42.42
S 1	29	43.94	43.94	86.36
S 2	9	13.64	13.64	100.0
S 3				
Total	66	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 Tahun	3	4.55	4.55	4.55
1-5 Tahun	8	12.12	12.12	16.67
6-10 Tahun	12	18.18	18.18	34.85
11-20 Tahun	13	19.70	19.70	54.55
>20 Tahun	30	45.45	45.45	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	9	13.64	13.64	13.64
2,00	50	75.76	75.76	89.39
3,00	7	10.61	10.61	100.0
Total	66	100.0	100.0	

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	56	84.85	84.85	84.85
	Lajang	8	12.12	12.12	12.12
	Cerai	2	3.03	3.03	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Disiplin Kerja	
M	= 12,64
SD	= 2,35
Tinggi	= $X \geq M + SD$
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	= $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	= $X \geq 14,98$
Sedang	= $10,28 \leq X < 14,98$
Rendah	= $X < 10,28$

Lingkungan Kerja	
M	= 25,80
SD	= 4,09
Tinggi	= $X \geq M + SD$
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$
Rendah	= $X < M - SD$
Kategori	Skor
Tinggi	= $X \geq 29,90$
Sedang	= $21,71 \leq X < 29,90$
Rendah	= $X < 21,71$

Gaya Kepemimpinan		
M	= 12,35	
Sd	= 1,73	
Tinggi	= $X \geq M + SD$	
Sedang	= $M - SD \leq X < M + SD$	
Rendah	= $X < M - SD$	
Kategori		Skor
Tinggi	= $X \geq 14,08$	
Sedang	= $10,61 \leq X < 14,08$	
Rendah	= $X < 10,61$	

HASIL UJI KATEGORISASI

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	10	15.15	15.15	15.15
Sedang	53	80.30	80.30	95.45
Rendah	3	4.55	4.55	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Lingkungan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	10	15.15	15.15	15.15
Sedang	53	80.30	80.30	95.45
Rendah	3	4.55	4.55	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Gaya_Kepemimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	9	13.64	13.64	13.64
Sedang	49	74.24	74.24	87.88
Rendah	8	12.12	12.12	100.0
Total	66	100.0	100.0	

HASIL UJI NORMALITAS

Npar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DKR2	LKR2	GKR2
N		66	66	66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.2121	4.3005	4.1162
	Std. Deviation	.78367	.68202	.57733
	Absolute	.302	.224	.208
Most Extreme Differences	Positive	.157	.153	.201
	Negative	-.302	-.224	-.208
Kolmogorov-Smirnov Z		2.457	1.817	1.691
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079	.051	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Disiplin_Kerja*Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DKT2 * LKT2	(Combined)		193.434	11	17.585	5.726	.000
	Between Groups	Linearity	132.160	1	132.160	43.033	.000
		Deviation from Linearity	61.274	10	6.127	1.995	.052
	Within Groups		165.839	54	3.071		
	Total		359.273	65			

Disiplin_Kerja*Gaya_Kepemimpinan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DKT2 * GKT2	(Combined)		44.957	7	6.422	1.185	.326
	Between Groups	Linearity	4.728	1	4.728	.873	.354
		Deviation from Linearity	40.228	6	6.705	1.237	.301
	Within Groups		314.316	58	5.419		
	Total		359.273	65			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632 ^a	.400	.381	.61660

a. Predictors: (Constant), GayaKepemmimpinan, LingkunganKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.967	2	7.983	20.998	.000 ^b
	Residual	23.952	63	.380		
	Total	39.919	65			

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinan, LingkunganKerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
(Constant)	1.889	.611		3.093	.003		
Lingkungan Kerja	.801	.126	.697	6.373	.000	.795	1.258
Gaya Kepemimpinan	.273	.149	.201	1.837	.071	.795	1.258

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ST, PT, JK, LB, GA ^b	.	Enter
2	Lingkungan Kerja ^b	.	Enter
3	Gaya Kepemimpinan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.201 ^a	.040	-.039	.79900	.040	.506	5	60	.771
2	.635 ^b	.404	.343	.63521	.364	35.932	1	59	.000
3	.661 ^c	.437	.369	.62254	.397	3.426	1	58	.041

a. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii

b. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, LingkunganKerja

c. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, GayaKepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,615	5	,323	,506	,771 ^b
	Residual	38,304	60	,638		
	Total	39,919	65			
2	Regression	16,113	6	2,686	6,656	,000 ^c
	Residual	23,806	59	,403		
	Total	39,919	65			
3	Regression	17,441	7	2,492	6,429	,000 ^d
	Residual	22,478	58	,388		
	Total	39,919	65			

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii

c. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, LingkunganKerja

d. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, LingkunganKerja, GayaKepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,392	,698		4,857	,000
	JK	,042	,226	,026	,186	,853
	PT	,102	,120	,155	,850	,399
	LB	,064	,096	,102	,674	,503
	GA	,004	,315	,002	,012	,990
	ST	,053	,233	,031	,226	,822
	(Constant)	,687	,715		,961	,030
2	JK	-,034	,180	-,021	-,190	,850
	PT	,158	,096	,241	1,651	,104
	LB	,067	,076	,106	,875	,385
	GA	-,252	,254	-,159	-,993	,325
	ST	,074	,185	,043	,398	,692
	LK	,706	,118	,615	5,994	,000
	(Constant)	1,581	,851		1,857	,068
3	JK	-,114	,182	-,072	-,631	,531
	PT	,170	,094	,259	1,809	,076
	LB	,063	,075	,100	,842	,403
	GA	-,346	,254	-,219	-1,363	,178
	ST	,113	,183	,066	,618	,539
	LK	,834	,135	,726	6,198	,000
	GK	,299	,162	,220	1,851	,041

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	Lingkungan Kerja	,615 ^b	5,994	,000	,615	,961
	Gaya Kepemimpinan	,159 ^b	1,217	,037	,157	,931
	GayaKepemimpinan	,220 ^c	1,851	,041	,236	,685

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. Predictors in the Model: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii

c. Predictors in the Model: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gaji, LingkunganKerja

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ST, PT, JK, LB, GA ^b	.	Enter
2	GayaKepemimpinan ^b	.	Enter
3	LingkunganKerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,201 ^a	,040	-,039	,79900	,040	,506	5	60	,771
2	,253 ^b	,064	-,031	,79581	,024	1,482	1	59	,037
3	,661 ^c	,437	,369	,62254	,373	38,413	1	58	,000

a. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii

b. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, Gaya Kepemimpinan

c. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, GayaKepemimpinan, LingkunganKerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,615	5	,323	,506	,771 ^b
	Residual	38,304	60	,638		
	Total	39,919	65			
2	Regression	2,554	6	,426	,672	,673 ^c
	Residual	37,365	59	,633		
	Total	39,919	65			
3	Regression	17,441	7	2,492	6,429	,000 ^d
	Residual	22,478	58	,388		
	Total	39,919	65			

a. Dependent Variable: DKr

b. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii

c. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, GayaKepemimpinan

d. Predictors: (Constant), Status, PendidikanTerakhir, JenisKelamin, LamaBekerja, Gajii, GayaKepemimpinan, LingkunganKerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,392	,698		4,857	,000
	JK	,042	,226	,026	,186	,853
	PT	,102	,120	,155	,850	,399
	LB	,064	,096	,102	,674	,503
	GA	,004	,315	,002	,012	,990
	ST	,053	,233	,031	,226	,822
2	(Constant)	2,393	1,075		2,226	,030
	JK	,090	,228	,056	,394	,695
	PT	,100	,119	,153	,842	,403
	LB	,067	,095	,107	,707	,482
	GA	,038	,315	,024	,121	,904
	ST	,027	,233	,016	,117	,907
3	GKr	,216	,177	,159	1,217	,037
	(Constant)	1,581	,851		1,857	,068
	JK	-,114	,182	-,072	-,631	,531
	PT	,170	,094	,259	1,809	,076
	LB	,063	,075	,100	,842	,403
	GA	-,346	,254	-,219	-1,363	,178
	ST	,113	,183	,066	,618	,539
	GKr	,299	,162	,220	1,851	,041
	LKr	,834	,135	,726	6,198	,000

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Excluded Variables ^a					
Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation
					Tolerance
1	GKr	,159 ^b	1,217	,037	,157
	LKr	,615 ^b	5,994	,000	,615
2	LKr	,726 ^c	6,198	,000	,631

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

b. Predictors in the Model: (Constant), ST, PT, JK, LB, GA

c. Predictors in the Model: (Constant), ST, PT, JK, LB, GA, GayaKepemimpinan